



ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี
ในเขตอำเภอศรีนครพิภม จังหวัดร้อยเอ็ด

โกศล นามโร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๑

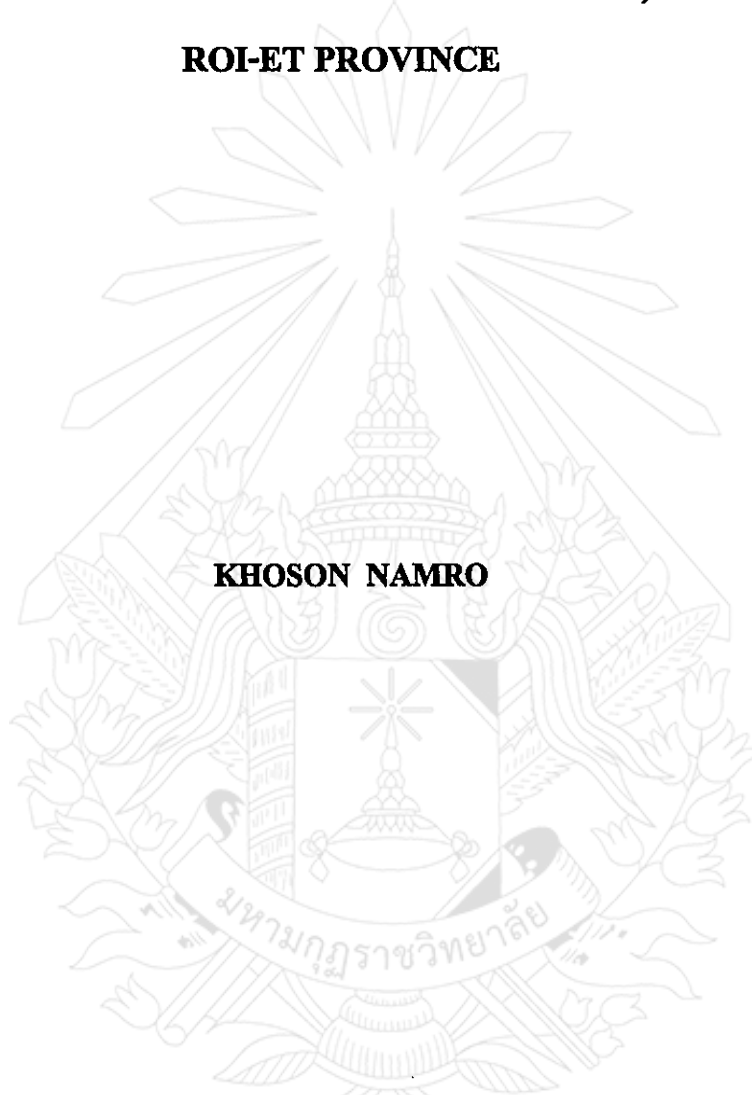
ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี
ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 146624

**TAMBON OFICIALS' SATISFACTOPNTOWARD THEIR DUTY PERFORMANCE
AT TAMBON ADMINISTARTION ORGANIZATIONS : A CASE STUDY OF
TAMBON ADMINSTRATION ORGANIZTIONSIN THE AREA OF
CHATURAPHAK PHIMAN DISTRICT,
ROI-ET PROVINCE**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2550 (2007)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด

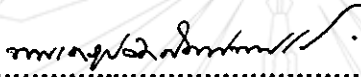
ชื่อนักศึกษา : นายโกศล นามโร

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

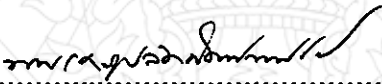
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. เจริญชัย ชนไพโรจน์

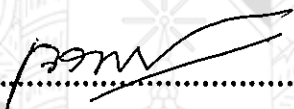
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี

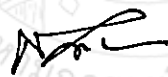
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผศ. ดร. เจริญชัย ชนไพโรจน์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี)


..... กรรมการ
(ผศ. พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(รศ. อุดม พิริยสิงห์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Officers' Satisfaction toward Job Performance in Tambon Administration
Organization : A Case Study of Chaturaphak Phiman District, Roi Et Province

Student's Name : Mr. Khoson Namro

Department : Government

Advisor : Asst. Prof. Dr. Jaroenchai Chonpairot

Co-Advisor : Asst. Prof. Surapan Suvannasri

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)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Jaroenchai
..... Advisor
(Asst. Prof. Dr. Jaroenchai Chonpairot)

S. Suvannasri
..... Co - Advisor
(Asst. Prof. Surapan Suvannasri)

S. Chaimusik
..... Member
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

Udom Piriyaing
..... Member
(Assoc. Prof. Udom Piriyaing)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	: นายโกศล นามโร
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผศ. ดร. เจริญชัย ชนไพโรจน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๑

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศและอายุต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๔๖ ข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง ๐.๓๐-๐.๘๑ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คือ ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา และอีก ๑ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิด โอกาสด้านการปกครอง
บังคับบัญชา และให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน ในการปรับปรุงระบบการ
ทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นของพนักงานให้เท่าเทียมกัน



Thematic Title : Tambon Officials' Satisfaction toward their Duty Performance at Tambon Administration Organizations : A Case Study of Tambon Administration Organizations in the Area of Chaturaphak Phiman District, Roi Et Province

Student's Name : Mr. Khoson Namro

Department : Government

Advisor : Asst. Prof. Dr. Jaremchai Chonpairot

Co-Advisor : Asst. Prof. Surapan Suvannasri

Academic Year : B.E. 2551 (2008)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were 1) to explore their satisfaction toward their job performance therein, 2) to compare their satisfaction toward the same therein in relation to their different sexes and ages, and 3) to study suggestions for their job performance therein. The research sampling groups were officers working in those organizations in the area of the aforementioned district, totaling 110 respondents. The instrument employed for collecting data was the questionnaire of 46 questions, with five rating scales, the discriminative power at 0.30-0.81 and with the reliability for the whole issue at 0.94. Statistics utilized for analyzing data included: percentage, mean, standard deviation and F- test by making use of the computerized program.

The results of research were found as follows:

Their satisfaction toward job performance in the district in the holistic perspective was at the high level. When each aspect was taken into account, however, their satisfaction toward it found at the high level in all nine aspects in descending order encompassed those of job accomplishment, and esteem (with equal frequencies), work features, responsibility, individual relationship, position advancement, policies and administration, work environments, administration and command, and another aspects at the middle level was salaries and fringe benefits.

Their imminent suggestions for job performance in Tambon Administration Organizations in the area of the said district were that those organizations should open opportunities for administration and command and provide technical assistance or work techniques for enhancing work systems. And the organizations should consider officers' equal pay rise.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา และคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.เจริญชัย ชนไพโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ที่ท่านทั้งสองได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบนมัสการขอบพระคุณ พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เมตตาเป็นประธานกรรมการสอบ ตรวจสอบแก้ไข รูปแบบขอขอบพระคุณ ผศ. พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ ตรวจสอบแก้ไข รูปแบบและให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รศ. อุดม พิริยสิงห์ อาจารย์ผู้บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ รศ. พิเศษ ดร.จรัส พยัคฆราชศักดิ์ อาจารย์ผู้บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ ดร. เพิ่มพล ศังขจันทรินทร์ นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในสารนิพนธ์นี้

ขอขอบคุณปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตราบาแคบิตามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

ท้ายที่สุดนี้ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูงในข้อบกพร่องและความผิดพลาดนั้น

โกศล นามโร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	๗
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๐
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	๒๕
๒.๔ การปกครองท้องถิ่น	๒๘
๒.๕ สภาพทั่วไปของพื้นที่ศึกษา	๓๔
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
๒.๗ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๓๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๐
๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๔๐

๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	๔๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๑
๓.๔ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๑
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๒
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๔๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖
๔.๑ วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖
๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๗
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๘
๕.๑ สรุปผล	๖๘
๕.๒ อภิปรายผล	๗๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๗๔
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๗๔
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๗๔
บรรณานุกรม	๗๕
ภาคผนวก	๗๕
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๘๐
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	๘๒
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๘๖
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๘๘
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๐๗
ประวัติผู้วิจัย	๑๐๕

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๔.๑	จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๔๗
ตารางที่ ๔.๒	จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๔๗
ตารางที่ ๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	๔๘
ตารางที่ ๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ	๔๘
ตารางที่ ๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ	๕๐
ตารางที่ ๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ	๕๑
ตารางที่ ๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ	๕๒
ตารางที่ ๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ	๕๓
ตารางที่ ๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ	๕๔
ตารางที่ ๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ	๕๕

ตารางที่ ๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ	๕๖
ตารางที่ ๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	๕๗
ตารางที่ ๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้อ	๕๘
ตารางที่ ๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ	๖๐
ตารางที่ ๔.๑๕	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ	๖๑
ตารางที่ ๔.๑๖	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ	๖๑
ตารางที่ ๔.๑๗	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามอายุ	๖๒
ตารางที่ ๔.๑๘	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ	๖๒
ตารางที่ ๔.๑๙	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงานจำแนกตามอายุ	๖๓

<p>ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามอายุ</p>	<p>๖๓</p>
<p>ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามอายุ</p>	<p>๖๔</p>
<p>ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกตามอายุ</p>	<p>๖๔</p>
<p>ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามอายุ</p>	<p>๖๕</p>
<p>ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลจำแนกตามอายุ</p>	<p>๖๕</p>
<p>ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ</p>	<p>๖๖</p>
<p>ตารางที่ ๔.๒๖ ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตุรพัตครพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด</p>	<p>๖๗</p>

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ ๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

หน้า

๓๓



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแนวความคิดด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง สืบเนื่องจาก ผลการบริหารที่ผ่านมาที่รัฐได้กำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อพิพาทยิววิจารณ์กันอย่างแพร่หลายในการบริหารภาครัฐที่ไม่ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจการกำหนดนโยบาย การปกครองการบริหารงาน บริหารบุคคล บริหารการเงินและการคลังได้ด้วยตัวเอง^๑

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๘ มาตรา ๒๘๒ กำหนดให้รัฐธรรมนูญจะต้องให้ความอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและมาตรา ๒๘๓ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่ปกครองตนเอง ได้ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นตามกฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้^๒

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Political Participation) หรือที่เรียกกันว่าปกครองตนเอง (Local Self Government) ตามระบอบ

^๑สำนักงานงบประมาณ, การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^๒กระทรวงมหาดไทยกรมการปกครอง, “คู่มือการกำกับดูแลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”, กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, ๒๕๕๑, (อัคราณา).

ประชาธิปไตย องค์การปกครองส่วนตำบลจึงเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด^๖

แต่ในสภาพความเป็นจริงปัจจุบัน ถึงแม้ประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างมาก ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นก็ตามแต่การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๗ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การก็คือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การที่จะสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนในองค์การมีความสามารถ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงกันข้ามองค์การใดที่มีบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้น ยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การบริการด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต่างต้องการกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือเต็มบรรยากาศที่ดีงามภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานส่วนตำบล และระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีประสบการณ์ และไหวพริบที่ก้าวไกลก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพในหลาย ๆ ด้าน เช่น มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือ และบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพนั้น

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรุงแต่งสภาพจิตใจของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติ

^๖ อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^๗ ปิยะนุช เงินคล้าย, “การสำรวจทัศนคติและความพร้อมของประชาชนต่อการกระจายอำนาจ”, กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐, (อัคราเนนา).

หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบริหารองค์การด้วยความพึงพอใจ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ยังขาดความพร้อมเพียงหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น ความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ จนกระทั่งลักษณะของงานที่ทำ เนื่องจากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ เพราะภาระงานที่หนักและผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ทำให้งานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตำแหน่ง บุคลากรระดับ ๔ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล มีความสนใจที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีความหวัง เป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๓ สมมติฐานการวิจัย

๑.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๑.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ และอายุ

๒) ตัวแปรตาม

ได้แก่ ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ๑๐ ด้าน ได้แก่

๒.๑) ด้านความสำเร็จของงาน

๒.๒) ด้านการยอมรับนับถือ

๒.๓) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๒.๔) ด้านความรับผิดชอบ

๒.๕) ด้านลักษณะของงาน

๒.๖) ด้านนโยบายและการบริหาร

๒.๗) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

๒.๘) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๒.๙) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๑๐) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๒ แห่ง รวม ๑๕๘ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะของของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงนำมาจำกัดความเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อระบบบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของ อบต. และรวมถึงองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการ ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

๑) ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

๒) การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับ และเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

๓) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มี โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

๔) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

๕) ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่

๖) นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติสายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๗) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็น อย่างดี ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานมี โอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือ

ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

๘) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

๙) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

๑๐) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสังกัด ส่วน/ฝ่าย ในองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ อายุไม่เกิน ๒๕ ปี อายุระหว่าง ๒๖ - ๓๕ ปี อายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี และอายุระหว่าง ๔๖-๖๐ ปี

ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำมาประกอบในการวิจัย ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
- ๒.๔ การปกครองท้องถิ่น
- ๒.๕ สภาพทั่วไปของพื้นที่ศึกษา
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกร่างกายในที่ เป็นความรู้สึกรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง ผลของความพึงพอใจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการ การรับบริการ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ ตรงกับภาษาอังกฤษ คือ “Satisfaction” มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

พิน กงพุด กล่าวว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและจิตใจ”^๑

^๑พิน กงพุด, “ความพึงพอใจของที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดใน ๑๔ จังหวัดภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา), ๒๕๒๕, หน้า ๒๑.

อำนาจ เดชะสุข ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกาย และสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพอใจ ในสิ่งที่เขาคาดหวัง”^๒

มณี โภธิเสน ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกยินดีเจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้น ๆ”^๓

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี หรือความประทับใจที่มีต่อการกระทำของบุคคล หรือการทำงานนั้น ๆ

สมชัย เลิศสิทธิวงศ์ กล่าวว่า “ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีความรู้สึกรัก ชอบและสุขใจ หรือหมายถึง ทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะมีผลทำให้ อุทิศร่างกาย และสติปัญญาที่จะมอบให้แก่สิ่งนั้น ๆ”^๔

อรนภา มุ่งโนนบ่อ อธิบายว่า “ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกชอบ ยินดี หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบรับในสิ่งที่คาดหวังไว้”^๕

ดิวงอร์ กล่าวว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์”^๖

^๒อำนาจ เดชะสุข, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา ๘”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน), ๒๕๓๓, หน้า ๑๖.

^๓มณี โภธิเสน, “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิเสนวิทยา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย”, รายงานศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๓, หน้า ๔๓.

^๔สมชัย เลิศสิทธิวงศ์, “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการทำความสะอาดของบริษัท พี.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์), ๒๕๔๔, หน้า ๓๕.

^๕อรนภา มุ่งโนนบ่อ, “ความพึงพอใจของคณะกรรมการชุมชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๕, หน้า ๓๕.

^๖Jame Derver, *A Dictionary of Psychology*, อังโน สุจริต ขวัญทอง, “การศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๑, หน้า ๒๖.

โวลแมน กล่าวว่า “ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่มีความสุขเพื่อ ได้รับความสำเร็จตามความต้องการ”^๑

จากคำนิยามข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในและเป็นความรู้สึกในทางบวก เป็นความรู้สึกที่เป็นสุข ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง

๒.๑.๒ ลักษณะของความพึงพอใจ

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒน์กิจ ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญสูงมาก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต้องเข้าใจถึงลักษณะของความพึงพอใจ ดังนี้

๑) ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลจะรับรู้ความพึงพอใจ จำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัวการตอบสนองความต้องการ ส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์การรับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่ได้รับการตอบสนองแตกต่างกัน ไป และหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามความต้องการก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

๒) ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง ในความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลย่อมมีข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ (Reference) เช่น ประสบการณ์ส่วนตัว ความรู้จากการเรียนรู้ คำบอกเล่าของกลุ่มเพื่อน ซึ่งจะเกิดเป็นความคาดหวังต่อสิ่งที่ควรจะได้รับ และผู้ที่ได้รับจะประเมินสิ่งที่ได้รับจริง และถ้าหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังผลก็คือความพึงพอใจและในทาง

๓) ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากในแต่ละช่วงเวลาบุคคลย่อมมีความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ที่ได้มาระหว่างนั้น ทำให้ระดับความพึงพอใจขึ้น ๆ ลง ๆ ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้สิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่คาดหวังเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย^๒

^๑ Wolman Benjamin B, Dictionary of Behavioral Science, อ้างใน อานุกาฬ ภิรตลาภ, “การวิเคราะห์เชิงสมมติฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี พิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๓, หน้า ๓๔.

^๒ อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒน์กิจ, จิตวิทยาบริการ, (กรุงเทพมหานคร : เพรสแอนด์ ดีไซน์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๓-๑๗๔.

กล่าวโดยสรุป ลักษณะสำคัญของความพึงพอใจ คือ การแสดงออกของอารมณ์ ในทางบวก ที่ได้รับการตอบสนองต่อความคาดหวังอย่างใดอย่างหนึ่ง และถ้าสิ่งที่ได้รับสอดคล้องหรือมากกว่า ความคาดหวังผู้รับจะมีความพึงพอใจ แต่ถ้าน้อยกว่าความคาดหวัง ความพึงพอใจจะน้อยลง และความพึงพอใจนี้เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยแวดล้อมและตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้ รัตนา บุรพากุล กล่าวถึง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในความรู้สึก เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่”^๙

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด”^{๑๐}

พงศ์ หรดาล กล่าวว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน”^{๑๑}

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อธิบายว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ”^{๑๒}

^๙ รัตนา บุรพากุล, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๑.

^{๑๐} ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและกรรมบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๔๐.

^{๑๑} พงศ์ หรดาล, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๐), หน้า ๔๐.

^{๑๒} ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๒.

สมยศ นาวิการ อธิบายได้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน”^{๑๓}

สมเจตต์ จิวเจริญ กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการของบุคคลกับสิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงานกล่าวคือ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลได้รับจากการทำงานสามารถแสดงถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของ บุคคล”^{๑๔}

อนงค์นาค จุฑาทูร สรุปไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงาน ในทางบวก โดยขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติที่ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ”^{๑๕}

เฟรนช์ กล่าวว่า “บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าสภาพงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพมีความมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้กับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้”^{๑๖}

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้ให้ไว้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกเป็นสุข ที่ได้ปฏิบัติงานซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้อาจมาจากสิ่งที่บุคคลคาดหวังไว้ เช่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การบริหารงานที่ดี หรืออาจเกิดจากผลในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”^{๑๗}

^{๑๓} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : คอกหญ้า, ๒๕๔๖), หน้า ๓๕๑.

^{๑๔} สมเจตต์ จิวเจริญ, “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๔๔, หน้า ๑๘.

^{๑๕} อนงค์นาค จุฑาทูร, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๗, หน้า ๑๓.

^{๑๖} French Wendell, *The Personnel Management Process*, อ้างใน สมเจตต์ จิวเจริญ, “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๔๔, หน้า ๒๕.

^{๑๗} Davis Keit, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, อ้างใน อนงค์นาค จุฑาทูร, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๗, หน้า ๑๓.

๒.๒.๒ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการหลายคนได้อธิบายได้ดังนี้

๑) องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

๑.๑) ผลตอบแทน ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นที่มาของการยกย่อง พนักงานจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

๑.๒) การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้เกิดความรับผิดชอบสูงขึ้น และมีผลตอบแทนสูงขึ้น ซึ่งแตกต่างกันตามตำแหน่ง

๑.๓) การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการบังคับที่มีความห่วงใยและเอื้ออาทร

๑.๔) กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจอย่างหนึ่ง การทำงานเป็นกลุ่มจะสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ และบางครั้งเพื่อนร่วมงานจะสามารถเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขาได้

๑.๕) สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ที่ทำงานสะอาด ห้องทำงานเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน และทันสมัย

๑.๖) ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ท้าทายของงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานที่มีความหลากหลายพอดีจะทำให้สร้างแรงกระตุ้น และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๑๕}

๒) องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี ๖ ประการ ได้แก่

๒.๑) งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง รูปแบบ คุณภาพและปริมาณงานที่ทางราชการจะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ

๒.๒) เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำซึ่งเป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้ต่อเดือน

๒.๓) สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล การให้มีวันหยุดงาน ที่พักรักษาที่ได้รับจากทางราชการ

๒.๔) การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง โอกาสที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละสองครั้ง

๒.๕) การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน

^{๑๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, อ่างแล้ว, หน้า ๒๒๒-๒๒๔.

๒.๖) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการที่ทำงานร่วมกันในสถานที่เดียวกัน^{๑๖}

๓) องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กิลเมอร์ ได้แยกไว้เป็น ๑๐ ประการ ดังนี้

๓.๑) ความมั่นคง ปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

๓.๒) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการรับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา

๓.๓) องค์การและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

๓.๔) ค่าจ้าง (Wages) ค่าจ้างมีความสำคัญต่อคนงานทุกคนเพราะถือเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

๓.๕) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะเกิดความพอใจ

๓.๖) การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ถ้าการบังคับบัญชามีเหตุผล เป็นธรรมพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

๓.๗) ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) ถ้างานใดที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

๓.๘) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารที่ฉับไวมีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๓.๙) สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ควัน ฝุ่น ฝุ่น การทำงาน

^{๑๖}อนงค์นาค จุฑาทูร, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๖.

๓.๑๐) ประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ (Benefits) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๒๐}

๔) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑) ลักษณะทางกายภาพของสภาพที่ทำงาน องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยขนาดของพื้นที่ห้องทำงาน ความเป็นสัดส่วน ความสะอาด อุณหภูมิ แสงสว่างของสถานที่ทำงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

๔.๒) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และคุณภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ

๔.๓) บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

๔.๔) การกำกับดูแล ประกอบด้วย การกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบาย การตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมและความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแล

๔.๕) ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน

๔.๖) การพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วย ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการใช้ความคิด วิจัยพัฒนา ของตนเองในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงาน^{๒๑}

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความพึงพอใจมีองค์ประกอบทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น บรรยากาศในการทำงานและสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ รวมถึงเพื่อร่วมงานและการบังคับบัญชาด้วย

^{๒๐}Gilmer Von Haller B., *Applied Psychology*, อ้างใน อภรณ์ วัชระ, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณ์ : องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๖, หน้า ๕๓.

^{๒๑}สมเจตต์ จิวเจริญ, “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๑๘.

๒.๒.๓. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาคปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า ปัจจุบันนี้ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะใด ปัจจัยที่สำคัญที่ ๓ ประการ คือ

๑) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

๑.๑) ประสบการณ์

๑.๒) เพศ

๑.๓) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ

๑.๔) อายุ

๑.๕) เวลาในการทำงาน

๑.๖) เชาวปัญญา

๑.๗) การศึกษา

๑.๘) บุคลิกภาพ

๑.๙) ระดับเงินเดือน

๑.๑๐) แรงจูงใจในการทำงาน

๑.๑๑) ความพอใจในงาน

๒) ปัจจัยด้านงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑) ลักษณะงาน

๒.๒) ฐานะทางวิชาชีพ

๒.๓) ขนาดของหน่วยงาน

๒.๔) ระยะทางในการเดินทาง

๒.๕) สภาพทางภูมิศาสตร์

๒.๖) โครงสร้างของงาน

๓. ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการ ได้แก่

๓.๑) ความมั่นคงในงาน

๓.๒) รายรับ

๓.๓) ผลประโยชน์

๓.๔) โอกาสก้าวหน้า

๓.๕) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

๓.๖) สภาพการทำงาน

๓.๗) เพื่อนร่วมงาน

- ๓.๘) ความรับผิดชอบงาน
- ๓.๙) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน
- ๓.๑๐) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
- ๓.๑๑) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
- ๓.๑๒) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจมี ๓ ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งปัจจัยทั้ง ๓ ประการนี้จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกัน และมีลักษณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย^{๒๒}

๒.๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานอย่างยิ่ง และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นมีหลายทฤษฎีที่กล่าวไว้ ดังนี้

๑) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ตามทฤษฎีนี้มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่างและมีลำดับขั้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ลำดับขั้น ดังนี้

๑.๑) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นขั้นต้นที่มนุษย์ต้องการเพื่อความอยู่รอด ซึ่งขาดไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปอีก

๑.๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยเป็นขั้นตอน หลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ ๑ ความมั่นคงปลอดภัย แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ ความมั่นคงทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ

๑.๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม ความต้องการขั้นที่ ๒ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

๑.๔) ความต้องการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ และชื่อเสียงได้รับความยกย่องจากสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นคนที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความสามารถ มีความชำนาญความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

^{๒๒}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแก้ว, หน้า ๑๒๔-๑๒๕.

๑.๕) ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self –Actualization) ขั้นนี้ เป็นขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากเป็นในสิ่งที่จะในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่บรรลุความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วบุคคลที่บรรลุความต้องการขั้นนี้มีไม่มากนักเพราะความต้องการแต่ละขั้นก็ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเต็มที่อยู่แล้ว^{๒๓}

จากความต้องการทั้ง ๕ ขั้นนี้ มาสโลว์ ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็ ๆ จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

๒. ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

๓. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปอีก^{๒๔}

๒) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ ได้คิดทฤษฎีนี้เมื่อ ค.ศ ๑๙๗๒ โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (E.R.G. Existence-Relatedness Growth Theory) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจาก ได้มีการวิจัยทดสอบสนองความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ปรากฏว่าไม่ตรงกับทฤษฎีจึงไม่ได้เสนอทฤษฎีความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอี อาร์ จี ขึ้น โดยแบ่งความต้องการของบุคคลไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๒.๑) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้คงอยู่ (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด ซึ่งนอกจากความต้องการด้านร่างกายแล้ว ยังรวมไปถึงความมั่นคงในงาน สวัสดิภาพ และความปลอดภัยด้วย

๒.๒) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ หรือสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการมีชื่อเสียง และการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งความต้องการนี้ไม่น้อยไปกว่าความต้องการทางร่างกาย

^{๒๓} สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเทรค ประเทศไทย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๖-๒๔๘.

^{๒๔} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๖.

๒.๓) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในการพัฒนา วิชาการ ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจใจตนเอง ตลอดจนความเข้าใจตนเองและได้ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่^{๒๕}

๓) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ไม่ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ แต่สามารถอธิบายความต้องการหลายด้านและหลายระดับได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้ และตามทฤษฎีความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคน มี ๔ ประการ ดังนี้

๓.๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๓.๒) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์ อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

๓.๓) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

๓.๔) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน^{๒๖}

๔) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลีแลนด์ (Mc Clelland Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ ๓ ประการ ดังนี้

๔.๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ อันดีกับบุคคลอื่น มีน้ำใจ ไม่ตรีต่อกัน รวมถึงการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

^{๒๕} สมพร เพ็ญจันทร์, แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๒๑๐.

^{๒๖} ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๗๗.

๔.๑) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น แสดงออกในการมีอำนาจที่จะควบคุมสังคม ให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการ^{๒๑}

๕) ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

เฮร์เบอร์ก ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ โดยได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกัน โดยอิสระ ๒ ประเภทไม่ขึ้นอยู่กับกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เฮร์เบอร์ก พบว่า มี ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน คือ ความพอใจและความไม่พอใจ ถ้าพวกเขาไม่พอใจต่องานพวกเขาจะหยุดถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานพวกเขาจะเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors) และเมื่อมีความพอใจในงานมักจะหยุดถึงเนื้อหาของงานซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factors) ดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ๕ ประการ คือ

๑.๑) ความสำเร็จของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

๑.๒) การยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๑.๓) ลักษณะของงาน เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาบให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

๑.๔) ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

^{๒๑} สุทัศน์ คุรงค์เรือง, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา ๕”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๐, หน้า ๒๓.

๒. ปัจจัยสำคัญ เป็นปัจจัยคงไว้ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ ๕ ประการ คือ

๒.๑) นโยบายและการบริหาร มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

๒.๒) การปกครองบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และการรับผิดชอบ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๓) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองผู้บังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

๒.๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

๒.๕) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๒๔}

นอกจากนี้เฮอรัชเบอร์ก ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจการทำงาน และหากพอใจก็จะมีผลต่อความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจและความพอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกเขาทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

จากทฤษฎี ๒ ปัจจัย ของเฮอรัชเบอร์ก ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น ถ้าคนมีรายได้เพียงพอจะไม่เกิดการนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องเงินเดือนให้สูงขึ้น ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) จะทำให้พนักงาน

^{๒๔} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖๕.

มีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้มีการเพิ่มผลผลิตได้ ทั้งสองปัจจัยจึงมีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๖) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory)

ทฤษฎีกล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในตำแหน่งงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนัก ถ้าเขาคาดหวังว่าพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลจะขึ้นอยู่กับผลคูณ ๓ ประการ คือ

๖.๑) เป้าหมายของบุคคลนั้น

๖.๒) ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๖.๓) การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใด ต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง ๖ ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการและได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเขาจะทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ ทำให้มีความรับผิดชอบและในที่สุดผลงานจะเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงาน อันหมายถึงความสำเร็จขององค์กร

๗) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการทำงานมาก นักวิทยาศาสตร์ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ตามนิยามที่วัดและตามจุดหมายของการวัด การแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะดังนี้^{๒๕}

๗.๑) การแบ่งแบบวัดเป็นลักษณะข้อความที่ถามมี ๒ ลักษณะคือ

๑. แบบสำรวจปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบที่ให้เลือกรับตอบ โดยที่ผู้ตอบๆตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึกเป็นข้อมูลที่ได้สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ เช่น วิธีการของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ที่ให้คะแนน ๕ ๔ ๓ ๒ และ ๑

๒. แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey)

๗.๒) การแบ่งตามคุณลักษณะของงาน เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานอีกแบบหนึ่ง การแบ่งแบบนี้ มี ๒ ลักษณะ ได้แก่

^{๒๕} สีสลา สีนานูเคราะห์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานนิเทศการฝึกหัดครู, ๒๕๓๐), หน้า ๔๖.

๑. แบบวัดความพึงพอใจของงาน โดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงาน โดยส่วนรวม

๒. แบบวัดความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า เป็นต้น

๘) ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน สรีวาเสตรา และคณะ ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจหลายเรื่อง ได้ข้อสรุปสิ่งทีพบจากผลงานวิจัยความพึงพอใจในการทำงานมี ๕ ประการ คือ

๘.๑) แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน

๘.๒) ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

๘.๓) รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน

๘.๔) รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

๘.๕) บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้วย^{๑๑}

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ท่าเลที่ตั้งและขนาดของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชารวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่าง พนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงานมีหลายแนวคิด ได้แก่ ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน การทำงานให้เกิดความพึงพอใจ รางวัลเป็นปัจจัยของการทำงาน การวัดความพึงพอใจของการทำงาน มีทั้งแบบสำรวจปรนัย และแบบสำรวจเชิงพรรณนา ลักษณะของแบบวัดมี ๒ แบบ คือ แบบทั่วไปและแบบเฉพาะ ผลที่ได้คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความอิสระของงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา บรรยากาศของหน่วยงานล้วนมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

^{๑๑}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแก้ว, หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

๘) แนวคิดการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างหนึ่งเพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมธี ปิรันธนานานท์ กล่าวว่า “บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผลการบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้น การธำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีกับหน่วยงาน”^{๑๑}

๑๐) จุดมุ่งหมายของการธำรงรักษาบุคลากร

๑๐.๑) ทำให้จุดมุ่งหมายของระบบได้บรรลุผล

๑๐.๒) ช่วยให้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่งและมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑๐.๓) พัฒนาอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

จากจุดมุ่งหมายการธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องธำรงรักษาบุคลากร โดยการสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ รู้สึกมีความมั่นคง พึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์

๑๐) แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร มีดังนี้

๑๐.๑) การให้ค่าจ้างตอบแทน อาจเป็นเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสม

๑๐.๒) การรักษาความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เครื่องจักร ตลอดจนการบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยของบุคลากร

๑๐.๓) การดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ อื่น ๆ เช่นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเป็นธรรม

๑๐.๔) หลักในการจัดการธำรงรักษาบุคลากร เป็นเรื่องผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน การดำเนินการเพื่อธำรงรักษาบุคลากร และให้บริการแก่บุคลากร จึงควรคิดถึงผลการจัดการที่ย้อนกลับสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งพอสรุปหลักการสำคัญที่ควรคำนึงได้ ดังนี้

๑. หลักความเสมอภาค โดยคำนึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุดอย่าให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการจัดการ และรับบริการ

๒. หลักแห่งประโยชน์ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าการจัดการและเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงาน และส่วนตัว ตรงตามเป้าหมาย

^{๑๑}เมธี ปิรันธนานานท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๐.

๓. หลักแห่งการจูงใจ การจัดการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจให้เกิดกำลังใจมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดผลดี ทั้งกับตนเอง และความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน

๔. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ โดยต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดจะเอื้ออำนวยความสะดวก และเกื้อกูลให้แก่บุคลากรหรือไม่ ตรงตามความต้องการของบุคลากรหรือไม่ถ้าไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร

๕. หลักแห่งการประหยัด คือ ควรคำนึงถึงความสิ้นเปลืองที่ไม่จำเป็นถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดก็จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย และเสียประโยชน์มากกว่าได้

๖. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากเป็นการทำลายขวัญก็ไม่ควรทำ

๗. หลักแห่งความสะดวก สามารถอำนวยความสะดวกให้กับทุกฝ่ายมีระบบและระเบียบ มีรูปแบบในการจัดการซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัดรวมทั้งสิ้นเปลืองเวลาในการรับบริการ

๘. หลักแห่งงบประมาณ ต้องคำนึงถึง งบประมาณ ที่ใช้ในการจัดทำโครงการว่าเรื่องใดเป็นประโยชน์แก่บุคลากร งบประมาณ ได้รับเต็มเม็ดเต็มหน่วยมีทุนหมุนเวียน ไม่เกิดความสูญเสียบ่า และมิงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

๙. หลักแห่งความยุติธรรม การบริหารบุคลากรในหน่วยงานได้ทั่วถึงไม่มีใครได้รับความเหลื่อมล้ำค่าสูงกว่ากัน กระจายผลประโยชน์ได้ทั่วเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

จากแนวคิดการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถในงานเฉพาะด้านที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้หน่วยงานมากที่สุด อีกทั้งยังมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ในงานให้กับองค์กร ให้ได้บรรลุผลตามเป้าหมายสูงสุด^{๓๒}

^{๓๒} เสนอ สร้างสุข, การธำรงรักษามูลค่า, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๒๕), หน้า ๑๒๐.

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นหลักการหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

๒.๓.๑ ความหมายของการกระจายอำนาจ

ชำนาญ ชูบุญธรรม ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ตามแนวทฤษฎีดั้งเดิม และแนวทฤษฎีสสมัยใหม่ไว้ต่อไปนี้^{๓๓}

๑) การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Decentralization by Territory) หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นได้จัดทำกิจกรรมหรือให้บริการสาธารณะภายในเขตของแต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง

๒) การกระจายอำนาจตามกิจการ (Decentralization by Function) หมายถึง การได้มอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งเพื่อให้ได้มีความอิสระในการดำเนินการให้เหมาะสมแก่เทคนิคของงานนั้น

แนวคิดทฤษฎีสสมัยใหม่เห็นว่าการที่จะพิจารณาว่าเป็นการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจควรพิจารณาว่าอำนาจที่จะวินิจฉัยชี้ขาดอยู่กับองค์การปกครองเดียวหรือหลายองค์การปกครอง ถ้ารวมอยู่ในองค์การปกครองเดียวเรียกว่าการรวมอำนาจ แต่ถ้าอำนาจนี้ตกอยู่กับหลายองค์การเรียกองค์การเหล่านั้นว่าองค์การกระจายอำนาจแนวทฤษฎีนี้ไม่เห็นด้วยที่จะแยกความหมายของการกระจายอำนาจออกเป็น การกระจายอำนาจตามอาณาเขตและกระจายอำนาจตามกิจการเพราะการพิจารณาว่ากระจายอำนาจหรือไม่ควรพิจารณาว่าองค์การนั้นมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดหรือไม่

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ได้ให้ความหมาย “การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ได้รัฐมอบอำนาจหน้าที่ให้ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้กับองค์การปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำหรือไปดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง

^{๓๓}ชำนาญ ชูบุญธรรม, แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๗), หน้า ๖๖.

การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมดูแลมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้^{๓๔}

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นการโอนอำนาจจากการบริหารส่วนกลาง ไปให้องค์กรในท้องถิ่นมี โอกาสและอำนาจในการบริหารจัดการเอง โดยผู้มีหน้าที่ได้รับการเลือกตั้ง จากประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมายตามความต้องการของประชาชนแต่ละท้องถิ่น

๒.๓.๒ ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑) การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตย ต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติและโครงการส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของกาปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนา ระบอบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๒) การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจไปสู่ชนบทอย่างแท้จริง^{๓๕}

สรุป การกระจายอำนาจมีความสำคัญต่อการปกครองท้องถิ่นเพราะถ้าขาดการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นก็ไม่ใช่ไปตามหลักการของระบอบประชาธิปไตยการกระจายอำนาจอันแท้จริง ของประชาชน

๒.๓.๓ หลักการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจมีหลักการสำคัญ ๔ ประการคือ

๑) มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคล ต่างจากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างจากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินหนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๒) มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักการที่สำคัญ ประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติ

^{๓๔} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, ๒๕๓๕), หน้า ๑-๔.

^{๓๕} ลีจิต ธีรเวคิน, การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยของสมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, ๒๕๒๕), หน้า ๓.

หน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติการกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้แต่มีข้อจำกัดว่า อำนาจอิสระขององค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่สถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเองหากแต่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้และมีองค์การที่จำเป็นสำหรับหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

๓) ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้นำที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชนนั้น อาจจะทำให้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตน เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่น มากกว่านั้นถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่น

๔) มั่งบประมาณของตนเอง องค์การปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์การปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานการจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ^{๓๖}

สรุป ในการกระจายอำนาจมีหลักสำคัญ ๔ ประการ คือ มีความเป็นนิติบุคคลมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและมั่งบประมาณของตนเอง ฟังก์ชันทั้ง ๔ ประการนี้ จะขาดหลักข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้เพราะถ้าขาดไปจะทำให้การกระจายขาดความสมบูรณ์ และไม่สอดคล้องกับหลักของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง

^{๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐-๒๑.

๒.๔ การปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม “ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ดังนี้”^{๓๗}

ร็อบสัน ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระเสรีภาพ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

ฮอลโลเวย์ กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนมาปกครองตนเอง

วิต ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครอง ที่รัฐบาลกลางมีอำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วม และมีอำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

สรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอนมีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่รัฐได้กำหนดไว้ และเป็นการปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ

๒.๔.๑ กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ อธิบายว่า ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ

^{๓๗}โกวิท พวงงาม, การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

สังคม และวัฒนธรรม การจัดระบบ การบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองและ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ มีดังนี้^{๓๔}

๑) สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๒ หมู่บ้านๆ ละ ๓ คน ถ้ามี ๑ หมู่บ้านให้มีสมาชิก ๖ คน มีอายุคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา ๔๕)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา ๔๖) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภา (มาตรา ๔๕) และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งสภาเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา หรือมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา ๕๗)

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ ๒-๔ สมัย แล้วสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน ๑๕ วัน (มาตรา ๕๓) เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอเปิดประชุมวิสามัญได้สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดได้ไม่เกิน ๑๕ วัน (มาตรา ๕๕)

๒) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา ๕๖) ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ (มาตรา ๕๘/๒)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน ๒ คน แต่งตั้งเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้ว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ ๑ คน (มาตรา ๕๘/๓)

๓) พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

^{๓๔} บัญญัติ พุ่มพันธ์, รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๖, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๓), หน้า ๔๐.

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองมาจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบล จากวิเคราะห์บทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ และรายได้ของตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ และอัตราค่าจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสมโดยปกติทุกองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หัวหน้าส่วนการคลัง

๓. หัวหน้าส่วนโยธา

๔. โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมี

โครงสร้างองค์กร ดังนี้

๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป ธุรการ งานพิมพ์ติด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานของอนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๒ ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้ เบาะการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัด โอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานอนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายงานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงิน รายได้ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๔.๓ ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคารสะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

๑) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖)

๒) มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา ๖๗)

๒.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒.๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๒.๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๒.๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒.๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒.๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓) ภายใต้บังคับของกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา ๖๘)

๓.๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๓.๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น

๓.๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๓.๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๓.๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓.๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓.๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓.๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓.๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑๐) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๓.๑๑) การท่องเที่ยว

๓.๑๒) การผังเมือง

๓.๑๓) การค้าเสรีอื่น กระจายอยู่บริเวณพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย

๔) การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนิน กิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทราบล่วงหน้าตามสมควร หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนิน

กิจการดังกล่าวให้นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปประกอบการพิจารณาคำเนินการนั้นด้วย (มาตรา ๖๕)

๕) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลการจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา ๖๕/๑)

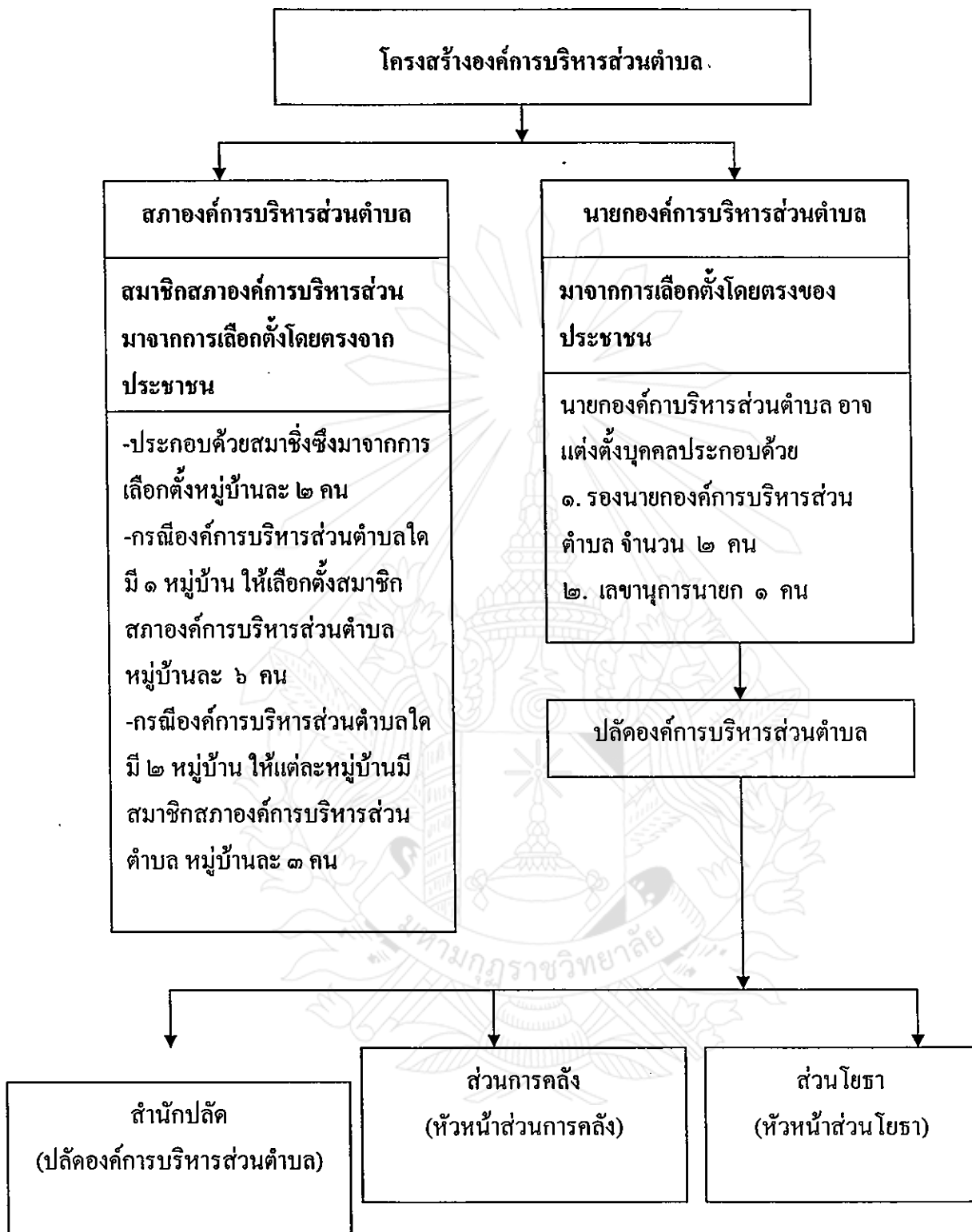
๖) มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการของทางราชการในตำบลเว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา ๗๐)

๗) ออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน ๑,๐๐๐ บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา ๗๑)

๘) อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา ๗๒)

๙) อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำร่วมกันได้ (มาตรา ๗๓)

สรุป โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ คือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่าโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จำลองมาจากการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา ซึ่งประเทศไทยถือเป็นหลักในการปกครองประเทศ ประหนึ่งว่าเป็นสภาผู้แทนราษฎรและนายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน และมีพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหาร และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖



ภาพประกอบที่ ๒.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ สภาพทั่วไปของพื้นที่ศึกษา

อำเภอจตุรพักตรพิมาน เป็นอำเภอหนึ่งใน ๑๗ อำเภอ กับ ๒ กิ่งอำเภอของจังหวัดร้อยเอ็ดจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๐ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ เดิมที่ว่าการอำเภอจะอยู่บ้านเมืองหงส์ ตำบลเมืองหงส์ อำเภอจตุรพักตรพิมานภายหลังเมื่อชุมชนขยายขึ้น และเป็นอุปสรรคต่อการปกครอง จึงได้ย้ายที่ว่าการอำเภอมาตั้งที่บ้านหัวช้าง ตำบลหัวช้าง ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๒ ได้เปลี่ยนชื่อจากตำบลหัวช้าง มาเป็นอำเภอจตุรพักตรพิมาน จนถึงปัจจุบัน การจัดตั้งอำเภอในครั้งนั้น โดยได้รวมพื้นที่ ๑๒ ตำบล เป็นเขตอำเภอ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๒๑.๘๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๐๕,๓๐๖ ไร่

การปกครองอำเภอจตุรพักตรพิมาน ได้แบ่งออกเป็น ๑๓ ตำบล ๑๒๖ หมู่บ้าน และมีจำนวน ๑๕,๕๓๘ ครัวเรือน การปกครองส่วนท้องถิ่นมีเทศบาลตำบล ๑ แห่ง คือ เทศบาลจตุรพักตรพิมาน นายกองดีการบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ๑๑ แห่ง นายกเทศมนตรี ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ๑ แห่ง

ชาวอำเภอจตุรพักตรพิมานพูดภาษาถิ่นและภาษาไทย ลักษณะของภาษาไม่แตกต่างกันชาวอำเภอจตุรพักตรพิมานโดยทั่วไปยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นสืบต่อกันมาช้านาน คือ ยังนับถือระบบอาวุโส มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในพุทธศาสนา มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และสถาบันการปกครองของรัฐอย่างมั่นคง ชอบความเป็นอิสระ มีนิสัยอ่อนโยน โอบอ้อมอารี รักพวกพ้อง และท้องถิ่น ขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ จากพฤติกรรมของกลุ่มคนแต่ละกลุ่ม จึงแตกต่างกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม สืบทอดพฤติกรรม และกระบวนการทางสังคมมาจนทุกวันนี้

การศึกษาในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ๔๘ แห่ง โรงเรียนกรมสามัญศึกษา ๑ แห่ง นอกจากนี้ยังมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและห้องสมุดประชาชน ๑ แห่ง มีผู้มาใช้บริการเฉลี่ย ๕๐ คนต่อวัน

ด้านศาสนา ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานมีวัด ๒๓ วัด สำนักสงฆ์ ๖๖ แห่ง ประชาชนในเขตนี้ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลามตามลำดับ มีการดำรงชีวิตตามจารีตประเพณีนิยม งานประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ งานแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ต่ออย่างไรก็ดีประชาชนส่วนใหญ่ยังนับถืออยู่กับการปฏิบัติบูชา มากกว่าอามิสบูชา มีบางคนได้เอาหลักธรรมของศาสนาไปปฏิบัติอย่างจริงจังก็มีไม่น้อยเช่นกัน พระสงฆ์และวัด ได้มีส่วนช่วยสังคมในทางศาสนา พิธีกรรม จึงทำให้สังคมอยู่อย่างสงบ

ด้านวัฒนธรรม ยังขาดผู้นำในการอนุรักษ์ และเผยแพร่วัฒนธรรม จึงทำให้การขยายผลยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร ยังขาดหน่วยงานรับผิดชอบการสำรวจจัดเก็บข้อมูลการวิเคราะห์วิจัยและการดำเนินงาน

เพื่อการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประชาชนบางส่วนขาดความตระหนัก และความร่วมมือในการอนุรักษ์ และส่งเสริมวัฒนธรรมรวมทั้งค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นที่นิยมเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ

อำเภอจตุรพักตรพิมาน ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ดไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ไปประมาณ ๒๖ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือติดกับอำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออกติดกับอำเภอเมืองทรวง จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้ติดกับอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด และทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอลืออำนาจ จังหวัดมหาสารคาม^{๓๕}

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ ได้ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สังกัด กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังมีข้อเสนอแนะว่าบังคับบัญชาควรมีการสร้างแรงจูงใจ ให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจ”^{๓๖}

ธวัชชัย นาคสุวรรณ ได้ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต ตลาดกระบี่ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า โดยภาพรวมของข้าราชการสำนักงานเขตตลาดกระบี่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุมีความแตกต่างกันสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกันไม่ถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕”^{๓๗}

เป็รื่อง ศรีอินทร์ ได้วิจัย “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลาง คลองเปรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางเปรมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านกลุ่มในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะงานด้านสถานะแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

^{๓๕}อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด, “แผนพัฒนาสามปี”, ร้อยเอ็ด : ประสานการพิมพ์, ๒๕๕๘, (อัครานา).

^{๓๖}นิตยา ศรีญาณลักษณ์, “การศึกษความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัด กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๘, ๑๒๔ หน้า.

^{๓๗}ธวัชชัย นาคสุวรรณ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลาดกระบี่”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๓๕, ๑๔๒ หน้า.

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความเสี่ยงในการทำงาน การบังคับบัญชามีการเล่นพรรคเล่นพวกและสถานที่ทำงานคับแคบ”^{๔๒}

สุเทพ เรื่องไฟศาล ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค ๒ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยจูงใจในส่วนของลักษณะงานมีระดับความพึงพอใจเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตาม อายุ ราชการ และรายได้ พบว่า พนักงานสอบสวนกลุ่มอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในงานเฉลี่ยสูงกว่าอายุน้อยกว่า และพนักงานสอบสวนกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า ๓ ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ส่วนด้านสถานภาพการสมรส และด้านการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน”^{๔๓}

สาธิต คณาดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปลัดอำเภอมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ๖ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้”^{๔๔}

สมเจตน์ จิวเจริญ ได้ทำการวิจัย “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมา

^{๔๒}เป็รื่อง ศรีอินทร์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรื่องจำกลางคลองเปรม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๐, ๕๘ หน้า.

^{๔๓}สุเทพ เรื่องไฟศาล, “ความพึงพอใจของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๔๒, ๑๔๕ หน้า.

^{๔๔}สาธิต คณาดี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๔, ๑๖๖ หน้า.

คือ ลักษณะงาน การกำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน”^{๔๕}

ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจจำแนกตามต้นสังกัดที่พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากรวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง ๕-๑๐ ปี และน้อยกว่า ๕ ปี

ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล ได้วิจัย “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ ผลการวิจัยเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส รายได้ และระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศรายได้ วุฒิการศึกษา แลสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน”^{๔๖}

อมร อ่อนรัชชา ได้วิจัย “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้งหมด จำนวน ๑๓ ปัจจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

^{๔๕} สมเจตน์ จิวเจริญ, “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๔๔, ๒๑๐ หน้า.

^{๔๖} ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๖, หน้า ๑๓๔.

ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มีจำนวน ๑ ปัจจัย คือ การปกครองบังคับบัญชา”^{๔๖}

อนงค์นาด จุฑาทูร ได้ทำการวิจัย “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามเพศ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิกการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระทุกกลุ่มดังกล่าว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน”^{๔๗}

จากการศึกษาผลงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและความคิดเห็นของข้าราชการที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจมากที่สุดในแต่ละหน่วยงานมีคามแตกต่างกัน เช่น ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน สวัสดิการและผลประโยชน์ เป็นต้น

^{๔๖}อมร อ่อนรัชชา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๖, ๑๕๖ หน้า.

^{๔๗}อนงค์นาด จุฑาทูร, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๗, ๑๗๘ หน้า.

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิจัยความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้บูรณาการมาจากทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งอ้างไว้ในหนังสือ การบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช^{๔๕} นำมาเป็นกรอบแนวคิดซึ่ง จำแนกเป็น ๑๐ ด้าน ดังภาพประกอบที่ ๒.๒

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

๑. อายุ
๒. เพศ

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ๑๐ ด้าน ได้แก่

- ๑ ด้านความสำเร็จของงาน
๒. ด้านการยอมรับนับถือ
๓. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
๔. ด้านความรับผิดชอบ
๕. ด้านลักษณะของงาน
๖. ด้านนโยบายและการบริหาร
๗. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
๘. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
๙. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๑๐. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

^{๔๕}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, การบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์, อ้างแล้ว, หน้า ๒๖๕.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๒ แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๕๘ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (R.W. Krejcie & D.W. Morgan)^๑ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๐ คน

๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มแบบบังเอิญ คือ การสุ่มที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครจะเป็นตัวอย่างบ้าง ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้แจกให้กับพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยไม่จำกัดว่าเป็นใคร

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖ (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๔๐.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสังกัด/ส่วน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการ ตลอดจนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และงานวิจัยอื่น ๆ

๓.๔.๒ ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔.๓ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาขอคำแนะนำ ในการกำหนดประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตรวจสอบสำนวนภาษาความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

๓.๔.๔ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้ง โครงสร้าง เนื้อหา และสำนวนภาษา จำนวนสามท่าน ดังนี้

๑) รศ. อุดม พิริยสิงห์ ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้าน โครงสร้างของแบบสอบถาม

๒) รศ. พิเศษ ดร. จรัส พยัคฆราชศักดิ์ ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษา

๓) ดร. เพิ่มพล ศังขจันทร์นันท์ ตำแหน่ง นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน

๓.๔.๕ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง

๓.๔.๖ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชนผู้มาใช้บริการที่ผู้รับบริการที่อำเภอใกล้เคียง ซึ่งมีลักษณะพื้นที่ ขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายกันและเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง เหมือนกับอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐ คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๔.๗ การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

๑) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Simple Correlation Coefficient) พิจารณาข้อที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์

๒) นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ จำนวน ๔๑ ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๒

๓.๔.๖ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนนายกองค้การบริหารส่วนตำบลลิ้นฟ้า อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๕.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด

^๒บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๘๖.

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๖.๑ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

๓.๖.๒ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

๓.๖.๓ นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๖.๔ วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวม รายด้าน และเป็นรายข้อ แล้วแปลผลตามเกณฑ์ตัดสินผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๔.๕๑-๕.๐๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๓.๕๑-๔.๕๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๒.๕๑-๓.๕๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๑.๕๑-๒.๕๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๑.๐๐-๑.๕๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๖.๕ นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๗.๑ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

๑) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม

$$R = \frac{Ru - RI}{f}$$

เมื่อ	r	แทน	อำนาจจำแนก
	F	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน
	Ru	แทน	จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก
	RI	แทน	จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

๒) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๔ คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

๓.๖.๒ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

๒) ค่าเฉลี่ย (μ) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคน

^๔ เรืองเดียวกัน.

๓) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	X^2	แทน	ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคน
	Σ	แทน	ผลรวม

๔) ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสองกลุ่ม

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ
	S_1, S_2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๕) ค่า F-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสามกลุ่ม

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพอแยกรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่า t-test (Independent)
p	แทน	ความน่าจะเป็นหรือ โอกาส (Probability)
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในโครงการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และอายุต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๑-๔.๒

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๔๕	๔๔.๕๕
หญิง	๖๑	๕๕.๔๕
รวม	๑๑๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า พนักงานส่วนตำบลเป็นเพศชาย จำนวน ๔๕ คน

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓๓	๓๐.๐๐
๒๖-๓๕ ปี	๓๑	๒๘.๑๘
๓๖-๔๕ ปี	๒๕	๒๒.๗๓
๔๖-๖๐ ปี	๒๑	๑๙.๐๙
รวม	๑๑๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาคือ อายุ ๒๖-๓๕ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๘ อายุ ๓๖-๔๕ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓ และอายุ ๔๖-๖๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๙

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๓-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ด้านความสำเร็จของงาน	๓.๕๐	๐.๔๘	มาก
๒.	ด้านการยอมรับนับถือ	๓.๕๐	๐.๔๘	มาก
๓.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๖๐	๐.๖๔	มาก
๔.	ด้านความรับผิดชอบ	๓.๗๐	๐.๖๔	มาก
๕.	ด้านลักษณะของงาน	๓.๗๕	๐.๕๔	มาก
๖.	ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๕๔	๐.๖๘	มาก
๗.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	๓.๕๑	๐.๗๑	มาก
๘.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๖๔	๐.๗๑	มาก
๙.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๕๓	๐.๖๕	มาก
๑๐.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	๓.๒๖	๐.๖๗	ปานกลาง
รวม		๓.๕๐	๐.๔๘	มาก

(N = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๙ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงานเท่ากับด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา และอีก ๑ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓.๕๓	๐.๖๐	มาก
๒.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นท่านจากการปฏิบัติงานได้	๓.๗๘	๐.๖๓	มาก
๓.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	๔.๐๗	๐.๗๒	มาก
๔.	ผลการปฏิบัติของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	๓.๘๕	๐.๕๘	มาก
รวม		๓.๕๐	๐.๔๘	มาก

(N = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทั้ง ๔ ข้อ โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลการปฏิบัติในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	๓.๗๗	๐.๗๓	มาก
๒.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	๓.๕๗	๐.๗๕	มาก
๓.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๑	๐.๕๘	มาก
๔.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๗๕	๐.๗๕	มาก
๕.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	๓.๓๘	๐.๘๔	ปานกลาง
	รวม	๓.๖๑	๐.๕๓	มาก

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	๓.๗๒	๐.๗๘	มาก
๒.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๓.๒๕	๑.๐๐	ปานกลาง
๓.	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	๓.๔๒	๑.๐๑	ปานกลาง
๔.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากบังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก
๕.	ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและถนัด	๓.๘๕	๐.๗๘	มาก
	รวม	๓.๖๐	๐.๖๔	มาก

(n = ๑๑๐)

ตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและถนัด รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	๓.๘๑	๐.๗๐	มาก
๒.	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๓.๕๕	๐.๘๓	มาก
	รวม	๓.๗๐	๐.๖๔	มาก

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๒ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และรองลงมาคือ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	งานที่ท่านปฏิบัติทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๗๗	๐.๖๘	มาก
๒.	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	๓.๖๕	๐.๘๑	มาก
๓.	งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๘๕	๐.๗๒	มาก
๔.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๓.๘๘	๐.๖๕	มาก
	รวม	๓.๗๕	๐.๕๔	มาก

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	๓.๕๕	๐.๘๐	มาก
๒.	นโยบายและของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	๓.๕๕	๐.๗๒	มาก
๓.	สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ถูกต้องเหมาะสมต่อการบริหารจัดการ	๓.๕๖	๐.๗๔	มาก
๔.	สั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	๓.๕๓	๐.๘๖	มาก
๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ	๓.๔๘	๐.๕๔	ปานกลาง
	รวม	๓.๕๔	๐.๖๘	มาก

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ถูกต้องเหมาะสมต่อการบริหารจัดการ และนโยบายและของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้วยความสุภาพมีนวล	๓.๔๕	๐.๘๕	ปานกลาง
๒.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเป็นอย่างดี	๓.๓๘	๐.๕๐	ปานกลาง
๓.	ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	๓.๕๖	๐.๗๗	มาก
๔.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	๓.๖๑	๐.๘๕	มาก
๕.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	๓.๕๒	๐.๕๔	มาก
	รวม	๓.๕๑	๐.๗๑	มาก

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้วยความสุภาพมีนวล และผู้บังคับบัญชาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเป็นอย่างดี

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	๓.๖๖	๐.๘๐	มาก
๒.	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	๓.๗๑	๐.๘๐	มาก
๓.	ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	๓.๖๘	๐.๘๓	มาก
๔.	ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	๓.๕๓	๑.๐๐	มาก
รวม		๓.๖๔	๐.๗๑	มาก

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๓.๔๘	๐.๕๘	ปานกลาง
๒.	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๓.๔๒	๐.๘๓	ปานกลาง
๓.	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	๓.๕๔	๐.๘๗	มาก
๔.	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๓.๕๘	๐.๗๗	มาก
๕.	การเดินทางไปปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๓.๖๖	๐.๘๐	มาก
	รวม	๓.๕๓	๐.๖๕	๐.๖๗

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และหน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน ๒ ข้อ คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	๓.๔๔	๐.๘๐	ปานกลาง
๒.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	๓.๑๑	๐.๘๗	ปานกลาง
๓.	ค่าตอบแทนราชการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	๓.๑๖	๐.๘๔	ปานกลาง
๔.	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	๓.๔๗	๐.๘๓	ปานกลาง
๕.	สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย	๒.๕๖	๑.๒๕	ปานกลาง
๖.	เกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	๓.๔๕	๐.๘๘	ปานกลาง
๗.	โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับใด	๓.๖๕	๐.๗๘	ปานกลาง
รวม		๓.๒๖	๐.๖๗	ปานกลาง

(n = ๑๑๐)

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๗ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับใด รองลงมา คือ กรณีที่
การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม
การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน
และความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนราชการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบัน
มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพ
เศรษฐกิจในปัจจุบัน และสภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัย
เหมาะสมแก่การพักอาศัย



ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และอายุ
ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๑๔-๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ
เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน
ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตร
พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	X	S.D.	X	S.D.		
ด้านความสำเร็จของงาน	๓.๖๑	๐.๔๑	๓.๖๒	๐.๓๗	-๐.๑๔๒	๐.๙๙๗
ด้านการยอมรับนับถือ	๓.๖๐	๐.๓๓	๓.๔๖	๐.๓๕	๒.๑๔๔	๐.๑๓๔
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๕๗	๐.๒๗	๓.๔๕	๐.๓๒	๒.๓๐๑	๐.๑๒๓
ด้านความรับผิดชอบ	๓.๔๗	๐.๕๒	๓.๕๔	๐.๕๒	-๐.๗๑๕	๐.๔๗๖
ด้านลักษณะของงาน	๓.๕๕	๐.๓๕	๓.๔๕	๐.๓๔	๐.๗๐๕	๐.๔๗๑
ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๕๑	๐.๓๕	๓.๕๐	๐.๒๗	๐.๐๗๖	๐.๙๓๒
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	๓.๕๗	๐.๒๖	๓.๕๓	๐.๓๔	๐.๕๗๔	๐.๓๓๒
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๕๓	๐.๔๑	๓.๖๑	๐.๒๗	-๑.๑๐๔	๐.๒๗๓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๑	๐.๓๐	๓.๓๒	๐.๓๕	๑.๔๐๖	๐.๑๖๓
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	๒.๕๒	๐.๕๕	๒.๗๕	๐.๓๒	๑.๓๖๖	๐.๑๗๕
รวม	๓.๔๗	๐.๒๑	๓.๔๔	๐.๑๗	๐.๕๔๕	๐.๓๔๗

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มี
ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
จำแนกตามเพศโดยรวม มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๒๘๐	๐.๐๙๓		
					๐.๖๑๕	๐.๖๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๖.๐๕๕	๐.๑๕๒		
	รวม	๑๐๙	๑๖.๓๓๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๖๑๕	๐.๒๐๕		
					๑.๗๒๔	๐.๑๖๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๒.๖๐๕	๐.๑๑๕		
	รวม	๑๐๙	๑๓.๒๒๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๑๘๐	๐.๐๖๐		
					๑.๖๒๕	๐.๕๕๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๐.๑๐๗	๐.๐๙๕		
	รวม	๑๐๙	๑๐.๒๘๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๕๗๘	๐.๓๒๖		
					๑.๒๑๒	๐.๓๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๒๘.๕๑๓	๐.๒๖๕		
	รวม	๑๐๙	๒๙.๐๙๑			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ลักษณะ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๕๖๔	๐.๓๒๑		
					๒.๗๕๔	๐.๐๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๒.๑๕๕	๐.๑๑๕		
	รวม	๑๐๙	๑๓.๑๖๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
นโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓๒๔	๐.๑๑๔		
					๑.๑๘๕	๐.๓๑๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๐.๑๕๒	๐.๐๙๖		
	รวม	๑๐๙	๑๐.๕๓๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓๐๗	๐.๑๐๒		
					๑.๐๕๔	๐.๓๕๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๕.๕๒๗	๐.๐๕๔		
	รวม	๑๐๙	๑๐.๒๓๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๔๗๕	๐.๑๕๒		
					๑.๒๕๕	๐.๒๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๒.๔๖๒	๐.๑๑๘		
	รวม	๑๐๙	๑๒.๕๑๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓๕๗	๐.๑๑๙		
					๑.๐๕๕	๐.๓๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๑๑.๔๖๗	๐.๑๐๘		
	รวม	๑๐๙	๑๑.๘๒๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
เงินเดือนและ ผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๗๒๖	๐.๒๔๒		
					๑.๑๖๑	๐.๓๒๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๒๒.๑๐๒	๐.๒๐๕		
	รวม	๑๐๙	๒๒.๘๒๘			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

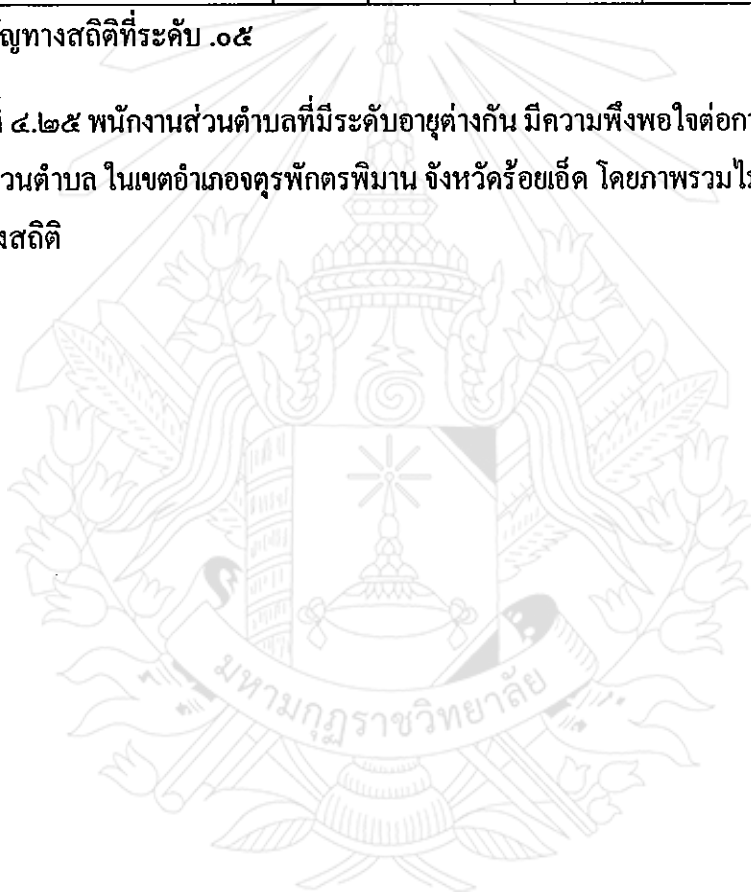
จากตารางที่ ๔.๒๔ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน
ส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๑๒๘	๐.๐๔๓		
					๑.๑๕๔	๐.๓๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖	๓.๗๘๑	๐.๐๓๖		
	รวม	๑๐๙	๓.๙๐๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตอนที่ ๔ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๒๖
 ตารางที่ ๔.๒๖ ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิด โอกาสด้านการปกครองบังคับบัญชา เช่น เปิดโอกาสที่จะให้พนักงานส่วนตำบลได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน ในการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง	๕๕
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเงินของพนักงานให้เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงสวัสดิการต่าง ๆ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความโปร่งใสยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้	๔๐

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับจากสูงไปหาลำดับที่ต่ำ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิด โอกาสด้านการปกครองบังคับบัญชา เช่น เปิดโอกาสที่จะให้พนักงานส่วนตำบลได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน ในการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง และองค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเงินของพนักงานให้เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงสวัสดิการต่าง ๆ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความโปร่งใสยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาในเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๔๖ ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า

๕.๑.๑ ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี

๕.๑.๒ ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และด้านการปกครองบังคับบัญชา และอีก ๑ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
 มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทั้ง ๔ ข้อ โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ย
 มากไปหาน้อย คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ
 วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลการปฏิบัติในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
 ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ
 มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน รองลงมา
 คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ความคิดเห็น
 และข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น
 และข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ ข้อ คือ
 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
 ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก
 จำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ
 ถนัด รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ
 เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความพึงพอใจ
 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม
 และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม มีความพึงพอใจ
 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๒ ข้อ เรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และรองลงมาคือ ได้รับมอบหมาย
 ให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ด้านลักษณะของงาน พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน

ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน รองลงมา คือ สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ถูกต้องเหมาะสมต่อการบริหารจัดการ และนโยบายและของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมี โอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้วยความสุภาพน้อมนวล และผู้บังคับบัญชาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเป็นอย่างดี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน รองลงมา คือผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และหน่วยงานมีการจัดห้องทำงาน อย่างเป็นสัดส่วน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน ๒ ข้อ คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๗ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับใด รองลงมา คือ เกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนราชการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคง และปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดระหว่างเพศ และอายุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕.๑.๓ ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับจากมากไปหาน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาส ด้านการปกครองบังคับบัญชา เช่น เปิดโอกาสที่จะให้พนักงานส่วนตำบลได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน ในการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง และองค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาอัตราค่าจ้างเพิ่มขั้นเงินเดือนของพนักงาน ให้เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน

เบี่ยงเลียงสวัสดิการต่าง ๆ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความโปร่งใส ยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน หนองบัวลำภู จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้ ผลการวิจัยที่พบไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระพงษ์ จุ้ยมณี ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกัน ชนัญธิตา ประโยชริด เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน

๕.๒.๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ๕ ด้าน โดยที่ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลได้รับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน โดย พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงิน โบนัสคนละไม่เกิน ๗ เท่า ของอัตราเงินเดือนค่าจ้างทุกปีงบประมาณ พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการส่งเสริมในด้านการให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่ตรงสายงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความถนัด ความชำนาญของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยประเด็นนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเจตน์ จิวเจริญ ได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงาน การกำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

๕.๒.๓ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับ

ความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยน และ ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ

ผลการวิจัยประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเจตน์ จิวเจริญ ได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน

๕.๒.๔ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตามธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อสามารถทำสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้แล้ว จะเกิดความภาคภูมิใจ และส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง

ผลการวิจัยประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทิต คณาดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปลัดอำเภอมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

๕.๒.๕ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพบ้านที่พักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคง และปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย เป็นข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บ้านพักข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่เก่าแก่ และขาดการบำรุงรักษาเท่าที่ควร

๕.๒.๖ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดระหว่างเพศ และอายุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาด จูหาญ ได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระทุกกลุ่มดังกล่าว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานเช่นนี้ต่อไป

๒) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ควรเปิดโอกาสที่จะให้พนักงานส่วนตำบลได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน ในการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง เพื่อที่พนักงานส่วนตำบลจะสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

๓) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ดังนั้น ควรพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นเงินของพนักงานให้เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ให้มีความโปร่งใสยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑) ควรศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดเขตพื้นที่อำเภออื่นในการศึกษา

๒) ควรศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านอัตราเงินเดือน

๓) ควรศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือทั่วไป

โกวิทย์ พวงงาม. การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๔๖.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, ๒๕๓๕.

ชำนาญ ยูวบูรณ์. แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๗.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและกรรมบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

บัญญัติ พุ่มพันธ์. รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๔๗.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๔.

พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๐.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารธุรกิจลดผลกระทบ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.

เมธี ปิณฑนานานท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

รัตนา บุรพากุล. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑.

ลิขิต ธีรเวคิน. การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยของสมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, ๒๕๒๕.

สมพร เพ็ญจันทร์. แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๔๖.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. หลักปรัชญาเศรษฐศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ลเทรดประเทศไทย, ๒๕๔๘.

สีลา สีนานุเคราะห์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานโยบายการฝึกหัดครู, ๒๕๓๐.

เสนอ สร้างสุข. การธำรงรักษาบุคคล. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๒๕.

สำนักงานงบประมาณ. การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร :

สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๔.

อนเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพมหานคร : เพรส แอนด์ ดีไซน์,

๒๕๔๘.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๓.

๒) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์

ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

ธวัชชัย นาคสุวรรณ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๕.

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘.

เป็รื่อง ศรีอินทร์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรื่องจำกลางคลองเปรม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐.

พิน คงพูล. “ความพึงพอใจของที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการประณการศึกษาจังหวัดใน ๑๔ จังหวัดภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, ๒๕๒๕.

สมเจตต์ จิวเจริญ. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๔.

สาริต คณาดี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๔.

สุจรีต ขวัญทอง. “การศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์พัฒนารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา ๕”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

สุเทพ เรืองไพศาล. “ความพึงพอใจของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๒.

อรนภา มุ่งโนนป้อ. “ความพึงพอใจของคณะกรรมการชุมชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

อมร อ่อนรัชชา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

อานุกาญ ธิรลาภ. “การวิเคราะห์เชิงสมมติฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี พิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

อภรณ์ วัชรระ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

อำนาจ เดชะสุข. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา ๗”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, ๒๕๓๓.

อนงค์นาด จุฑาทูร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๗.

๓) รายงานศึกษาค้นคว้าอิสระ

มณี โพธิเสน. “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิเสนวิทยา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย”. รายงานศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓.

๔) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สมชัย เลิศวิจิตรวงศ์. “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการทำความสะอาดของบริษัท พี.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

๔) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

กระทรวงมหาดไทยกรมการปกครอง. “คู่มือการกำกับดูแลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”.

กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, ๒๕๔๑, (อัดสำเนา).

ปิยะนุช เงินคล้าย. “การสำรวจทัศนคติและความพร้อมของประชาชนต่อการกระจายอำนาจ”. กรุงเทพมหานคร :

กองการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐, (อัดสำเนา).

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. “แผนพัฒนาสามปี”. ร้อยเอ็ด : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๘, (อัดสำเนา).

๒) ภาษาอังกฤษ

1) Books

Davis Keit. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill, 1981.

Derver Jame. **A Dictionary of Psychology**. New york : Prnvin Bool, 1972.

French Wendell. **The Personnel Managn/ment Process**. Boston : Houghton Niffin, 1964.

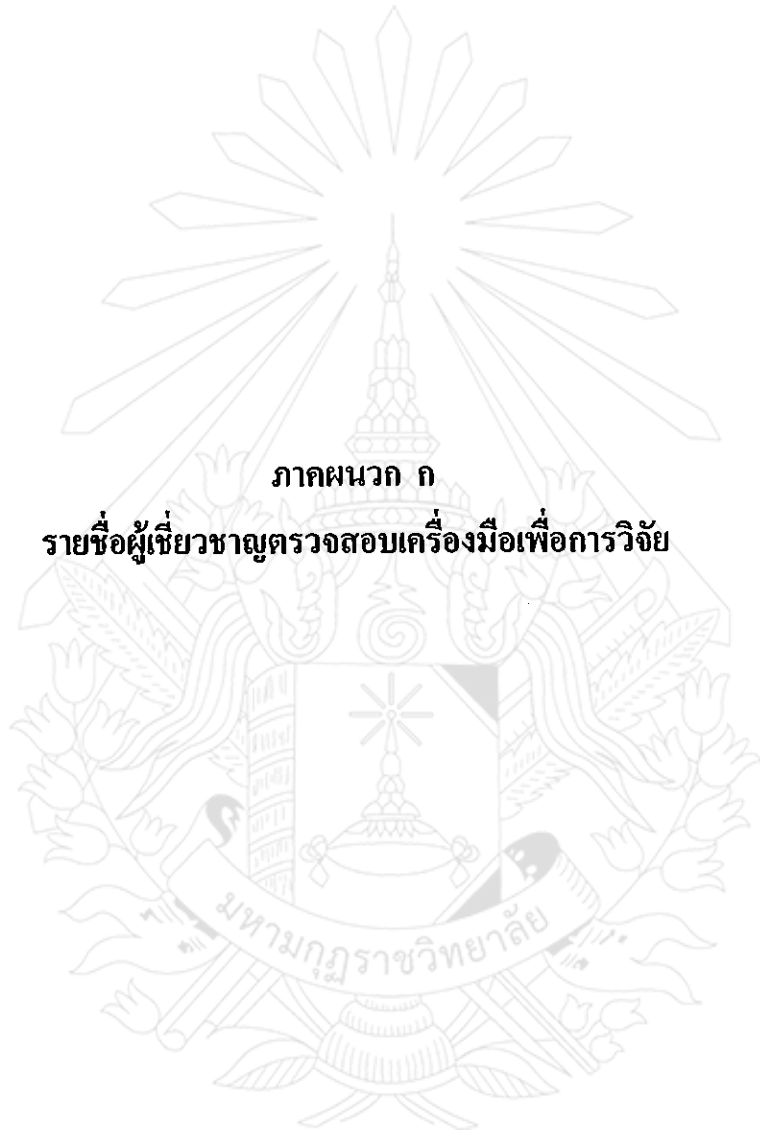
Gilmer Von Haller B. **Applied Psychology**. New YorK : McGraw-Hill, 1996.

Wolman Benjamin B. **Dictionary of Behavioral Science**. New york : Von Nastrand Reinhod, 1973.



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑) รศ. อุดม พิริยสิงห์

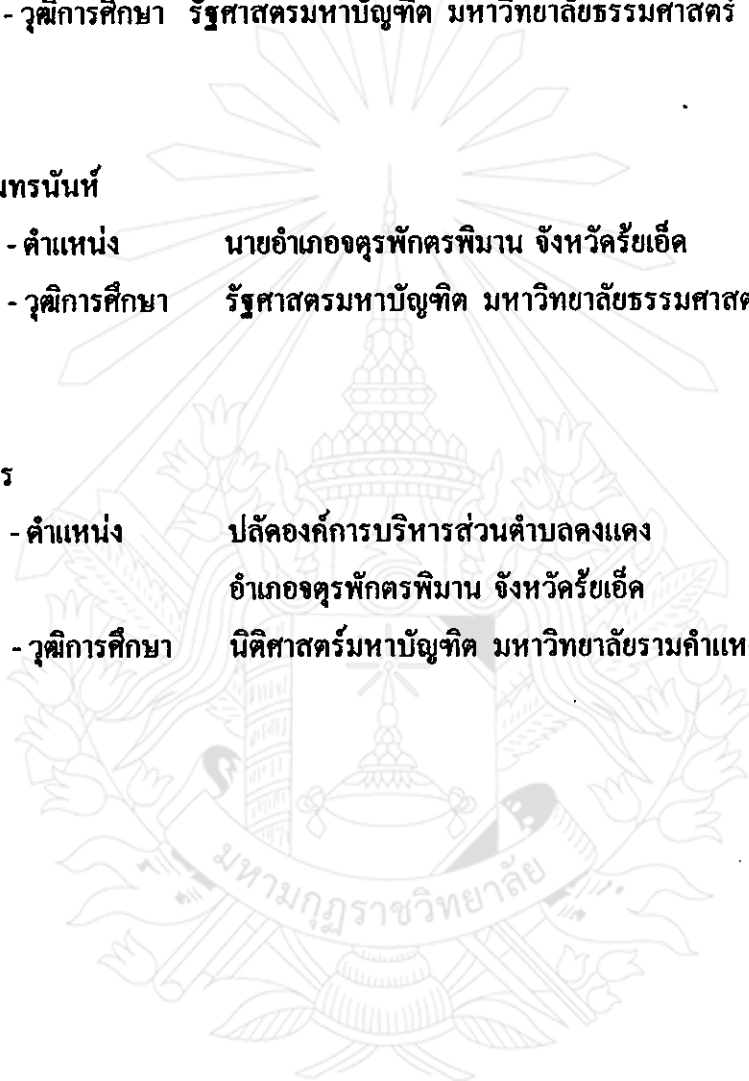
- ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
- วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๒) ดร. เพิ่มพล สังกขจันทร์นันท์

- ตำแหน่ง นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๓) นายรัชพล สิทธิสาร

- ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคงแดง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิกการศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตกระทำการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ที่ ศธ 6015/ว 19

๒๕ มกราคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร รศ. อุกม ทิพย์สิงห์

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอบุโมทนาขอบุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ที่ ศธ 6015/ว 19

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๕ มกราคม 2551

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร คร. เติมพล ตั้งขจันทนันท์

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาคณะหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็น
ผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขอนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ทณ



ที่ ศธ 6015/ว 19

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๘ มกราคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายรัชพล สิริพิสาร

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

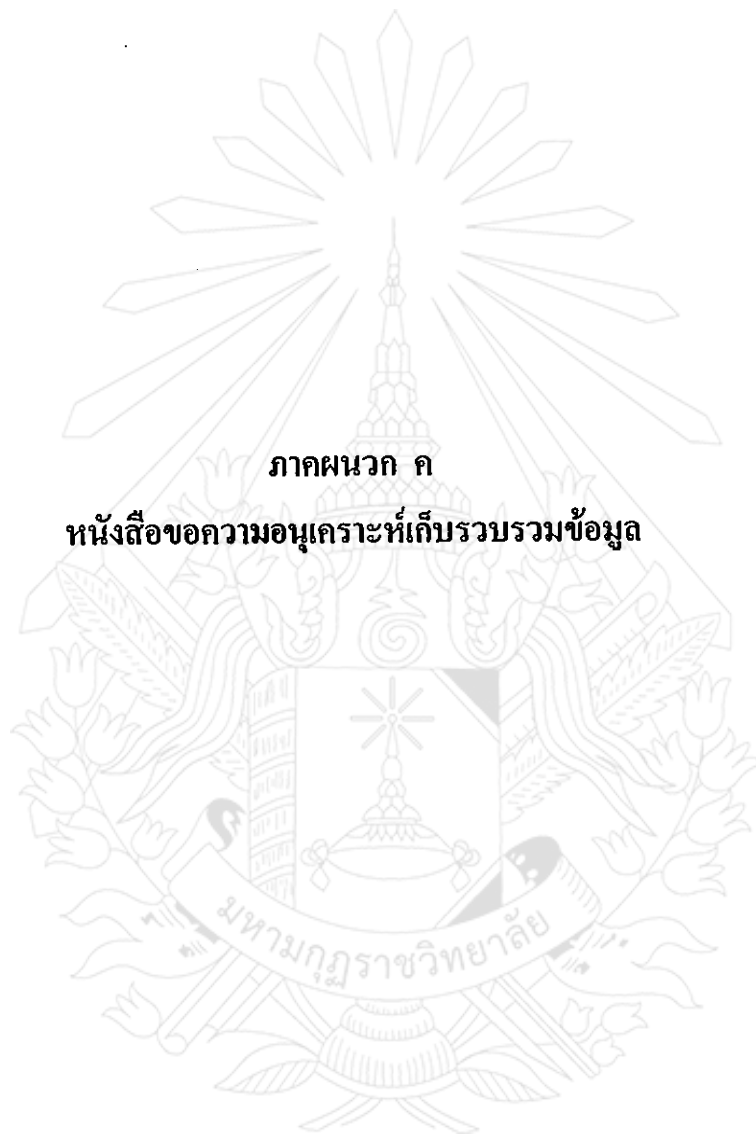
อันด้รับเป็น
ผู้ให้หมายจากจวช
วันที่ ๒๓ เดือนสิงหาคม
๒๕๕๑
(นายอัครวิทย์ วัฒนวิทย์)

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6015/ว ๑๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๕๕ มกราคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้ำการ บริหารส่วนตำบลหัวช้าง

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่าน โดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- ๗๕๗ ๒

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

๗๕๗ ๒



ที่ ศธ 6015/ว ๑๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาดามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอดความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ๓๕๑๒

๒๕๕๑



ที่ ศร 6015/ว ๑๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบรหิการส่วนตำบลโคกกลาง

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร้การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ๓๕๗๓

๓๕๗๓



ที่ ศธ 6015/ว ๑๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองกลางบริหารส่วนตำบลคุดนอย

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

-ทส๑๒

งานประชาสัมพันธ์
1



ที่ ศธ 6015/ว ๑๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมือง

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด"
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาดมหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ทธ ๒

๕๓๑๕



ที่ ศธ 6015/ว ๑๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด"
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

- ๗๕๒

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ไพฑูริย์
1



ที่ ศธ 6015/ว ๑๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบรหิหารส่วนตำบลป่าสิงข

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด"
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาคามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอลความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุมโทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

- ทส๒

๒๒/๑

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ที่ ศธ 6015/ว 10

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๑ มกราคม 2551

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองคการบบริหารส่วนตำบลน้ำใส

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด"
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ๓๓๓

๓๓๓ ๑๑๕



ที่ ศธ 6015/ว ๑๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองคการบบริหารส่วนตำบลดงกลาง

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอดุสิตรพิตมาน จังหวัดร้อยเอ็ด"
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ทสพ



ที่ ศษ 6015/ว ๑๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอดำเนินการขอรับทราบข้อมูล

เจริญพร นายกองคการบบริหารส่วนตำบลลิ้นฟ้า

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ทราบ

๒๒/๑๒/๒๕๕๑



ที่ ศธ 6015/7 19

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๒ มกราคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบรหิการส่วนตำบลเมืองหงส์

ด้วย นายโกศล นามโร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร้การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบรหิการส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร มหาลัยจัต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

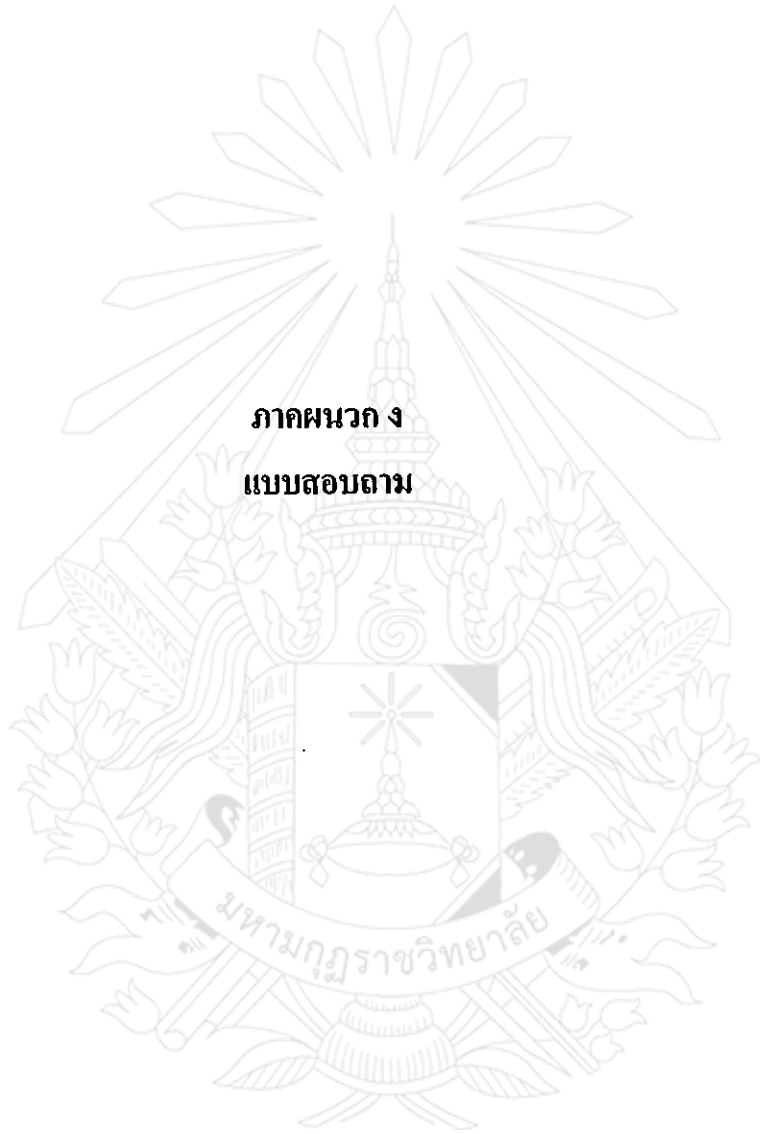
โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

- ๓๓๓

๒๒ มกราคม ๒๕๕๑



ภาคผนวก ง

แบบสอบตาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ทำสารนิพนธ์จะถือเป็นความลับ
๓. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
๔. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสังกัด/ส่วน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

นายโกศล นามโร

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

๑. เพศ

๑. () ชาย

๒. () หญิง

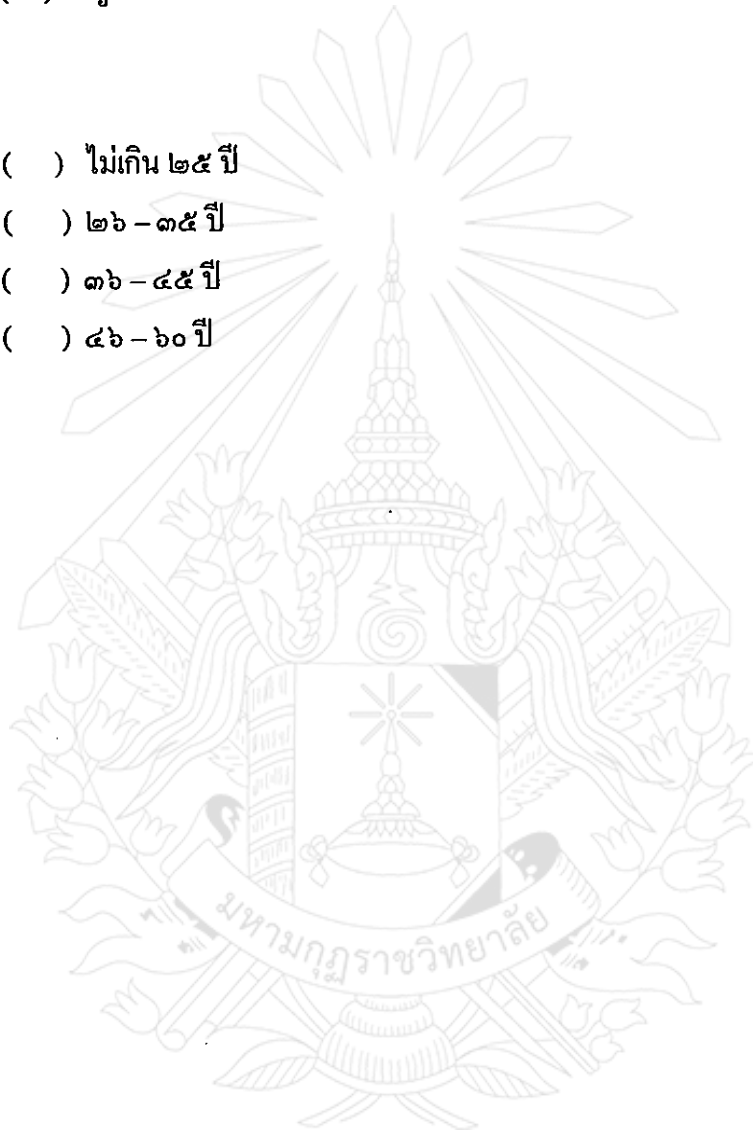
๒. อายุ

๑. () ไม่เกิน ๒๕ ปี

๒. () ๒๖ - ๓๕ ปี

๓. () ๓๖ - ๔๕ ปี

๔. () ๔๖ - ๖๐ ปี



ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ความสำเร็จของงาน						
๑.	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
๒.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
๓.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
๔.	ผลการปฏิบัติของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ					
๒. การยอมรับนับถือ						
๑.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน					
๒.	ระยะเวลารอคอยในการรับบริการเหมาะสมดีกับประเภทบริการ					
๓.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม					
๔.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๕.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
๑.	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมี โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
๒.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
๓.	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่าน มีความเป็นธรรม					
๔.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
๕.	ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและถนัด					
๔. ด้านความรับผิดชอบ						
๑.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
๒.	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
๕. ด้านลักษณะของงาน						
๑.	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
๒.	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ชัดเจน					
๓.	งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
๔.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการ พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
๖. ด้านนโยบายและการบริหาร						
๑.	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่านมีความชัดเจน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.	นโยบายและของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
๓.	สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ถูกต้องเหมาะสมต่อการบริหารจัดการ					
๔.	สั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนไม่คลุมเครือ					
๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ.					
๗. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
๑.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้วยความสุภาพมีนวล					
๒.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเป็นอย่างดี					
๓.	ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
๔.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
๕.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
๘. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
๑.	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยเรียบร้อย					
๒.	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
๓.	ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
๔.	ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๘. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
๑.	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
๒.	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
๓.	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					
๔.	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
๕.	การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก					
๙. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูก						
๑.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
๒.	เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
๓.	ค่าตอบแทนราชการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
๔.	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว					
๕.	สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย					
๖.	เกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม					
๗.	โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับใด					



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (O) ตอนที่ ๒

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
๑.	๐.๓๕	๒๔.	๐.๖๘
๒.	๐.๓๖	๒๕.	๐.๔๗
๓.	๐.๓๑	๒๖.	๐.๖๑
๔.	๐.๗๔	๒๗.	๐.๖๘
๕.	๐.๗๖	๒๘.	๐.๕๘
๖.	๐.๗๕	๒๙.	๐.๔๕
๗.	๐.๘๑	๓๐.	๐.๗๐
๘.	๐.๗๒	๓๑.	๐.๕๖
๙.	๐.๕๕	๓๒.	๐.๓๖
๑๐.	๐.๓๔	๓๓.	๐.๔๕
๑๑.	๐.๗๔	๓๔.	๐.๕๔
๑๒.	๐.๖๒	๓๕.	๐.๖๕
๑๓.	๐.๕๕	๓๖.	๐.๓๘
๑๔.	๐.๖๔	๓๗.	๐.๕๗
๑๕.	๐.๖๘	๓๘.	๐.๔๕
๑๖.	๐.๕๓	๓๙.	๐.๓๐
๑๗.	๐.๖๐	๔๐.	๐.๘๐
๑๘.	๐.๖๕	๔๑.	๐.๖๕
๑๙.	๐.๔๘	๔๒.	๐.๘๐
๒๐.	๐.๖๓	๔๓.	๐.๗๒
๒๑.	๐.๕๕	๔๔.	๐.๔๘
๒๒.	๐.๖๕	๔๕.	๐.๔๔
๒๓.	๐.๔๗	๔๖.	๐.๕๑

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = ๐.๕๔

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายโกศล นามโร
วัน/เดือน/เกิด ๘ ธันวาคม ๒๕๑๘ อายุ ๓๓ ปี
ที่อยู่ บ้านเลขที่ ๘๔ หมู่ที่ ๒ ตำบลกุดไผ่จ้อ อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๑ บริหารธุรกิจบัณฑิต
คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ สาขาวิชา การจัดการ (บ.ธ.บ.)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑ ตำแหน่ง อาจารย์ โรงเรียนเทคโนโลยี อาชีวศึกษาอุบลราชธานี
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. ๒๕๔๔ ตำแหน่ง นักกิจการนักศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคามอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. ๒๕๔๘ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓
เทศบาลตำบลนครเนื่องเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. ๒๕๔๙ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่ง บุคลากร ๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง อำเภोजตุรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด