



ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

บุญยง ไซยพิมพ์

สารนิพนธ์ฉบับแรก ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๐

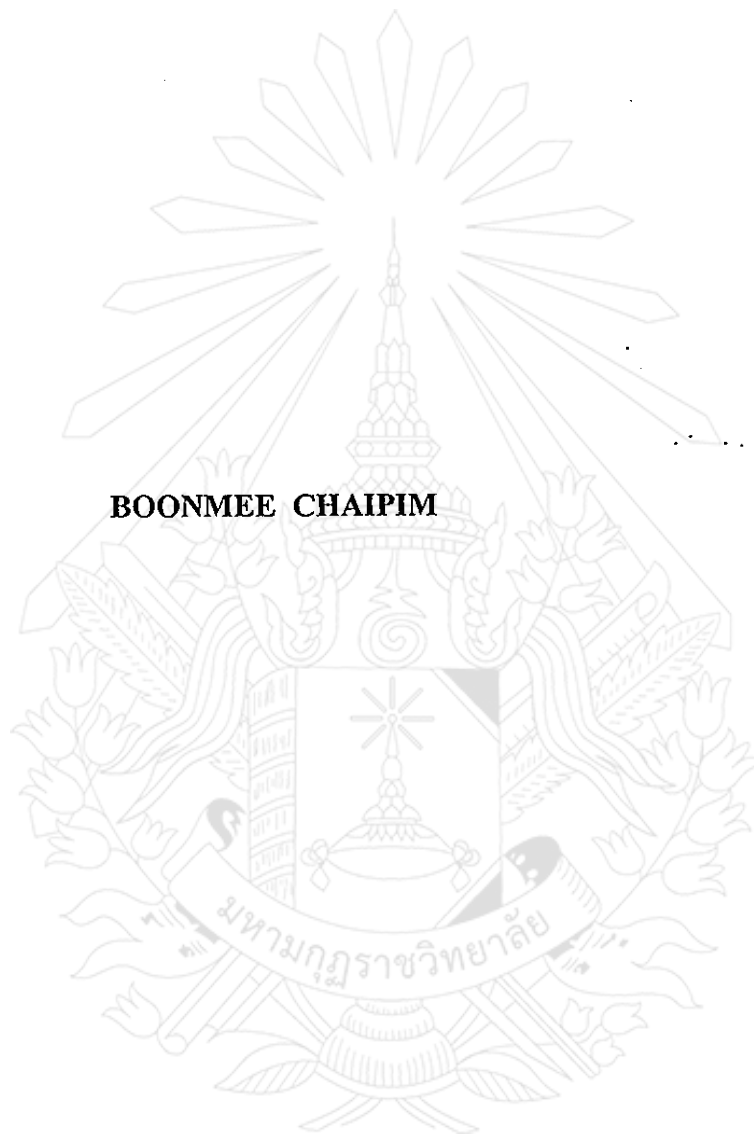
ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๐

B 9055

**SATISFACTION IN PERFORMING DUTIES OF OFFICERS OF YASOTHON
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION**



BOONMEE CHAIPIM

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

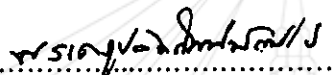
GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

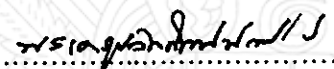
B.E. 2550(2007)

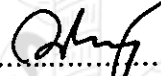
หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา : บุญมี ไชยพิมพ์
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ไพรัช พันชนก
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รศ. พิเศษ ดร. จรัส พยัคฆราชศักดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

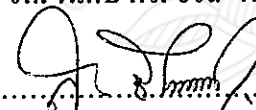

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดลัมพินพัฒนวิริยาจารย์)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดลัมพินพัฒนวิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ไพรัช พันชนก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รศ. พิเศษ ดร. จรัส พยัคฆราชศักดิ์)


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


..... กรรมการ
(ผศ. ดร. สมทรง สุวานิช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thematic Title : Satisfaction in Performing Duties of Officers of Yasothon
Provincial Administration Organization

Student's Name : Mr. Boonmee Chaipim

Department : Government

Advisor : Dr. Phairat Phuenchomphoo

Co - Advisor : Assoc. Prof. Emeritus Dr. Charas Phayaggharajasakdhi

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

P. Sampipattanaviriyajarn
.....
(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn) Dean of Graduate School

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
.....
(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn) Chairman

P. Phuenchomphoo
.....
(Dr. Phairat Phuenchomphoo) Advisor

Charas Phayaggharajasakdhi
.....
(Assoc. Prof. Emeritus Dr. Charas Phayaggharajasakdhi) Co - Advisor

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

S. Suwapanich
.....
(Asst. Prof. Dr. Somsong Suwapanich) Member

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา	: บุญมี ไชยพิมพ์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ไพรัช พันชมภู
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: รศ. พิเศษ ดร. จรัส พยัคฆราชศักดิ์
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรทั้งหมด จำนวน ๑๐๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าระดับความพึงพอใจต่ำสุดคืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบมีค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงที่สุดคืออยู่ในระดับมาก ซึ่งหากเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรรกับตัวแปรที่ศึกษาพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่างกัน ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันกล่าวคือข้าราชการที่อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๕ ปี จะมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๓๖- ๔๕ ปีและตั้งแต่ ๔๖ ปี ขึ้นไปจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และยังพบอีกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๙-๘ และระดับ ๓-๖ จะมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑-๒

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนรับผิดชอบควรหาวิธีการ
บริหารบุคคลเพื่อสร้างความพึงพอใจด้านที่ต่ำให้เป็นความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นเพื่อที่จะทำให้
ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและ
ความสำเร็จขององค์กร



Thematic Title : **Satisfaction in Performing Duties of Officers of Yasothon Provincial Administration Organization**

Student's Name : **Mr. Boonmee Chaipim**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Phairat Phuenchomphoo**

Co - Advisor : **Assoc. Prof. Emeritus. Dr. Charas Phayaggharajasakdhi**

Academic Year : **B.E. 2549 (2006)**

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the levels and comparison the satisfaction in performing duties of officers of Yasothon provincial administration organization among gender, age, education, and position. The subjects of this research were 103 government officials who work for Yasothon provincial administration organization. The instrument to collect information was a nominal questionnaire scale. Using the statistics; percentage, mean, standard deviation and coefficient of alpha to analyze the data.

The results fined out that most of the officer in Yasothon provincial administration organization satisfied in their performing duties in the high level. For the position progress, the level of satisfaction was in the middle. Responsibility aspect, they satisfied in the high level. The difference of gender is not the main different point for the satisfaction in performing duties of officers in Yasothon provincial administration organization. For the officers in Yasothon provincial administration organization who were different of age also different of satisfaction in performing duties. That means the officers who age among 20 to 35 years were satisfied their performing duties in middle level. Besides, the government official age among 36 to 46 and over 46 years old were satisfied in performing duties in high level. Moreover, the result found that the differences of education levels were not different for the satisfaction in performing duties of officers. The satisfaction in performing duties of officers which different position was different. The officers who had degrees of 7 to 9 and 3-6 were satisfied in their duties more than who was had 1-2 degrees.

The result of the research shows the level of satisfaction in performing duties of officers of Yasothon provincial administration organization. Therefore, the administrator who concern with these problems should find out the ways or the methods to change the satisfaction in low level in to high level, to make the officers enjoy and happy in their performing duties. And this change will effect to the performing duties in organization full of efficiency and successful.



กิตติกรรมประกาศ

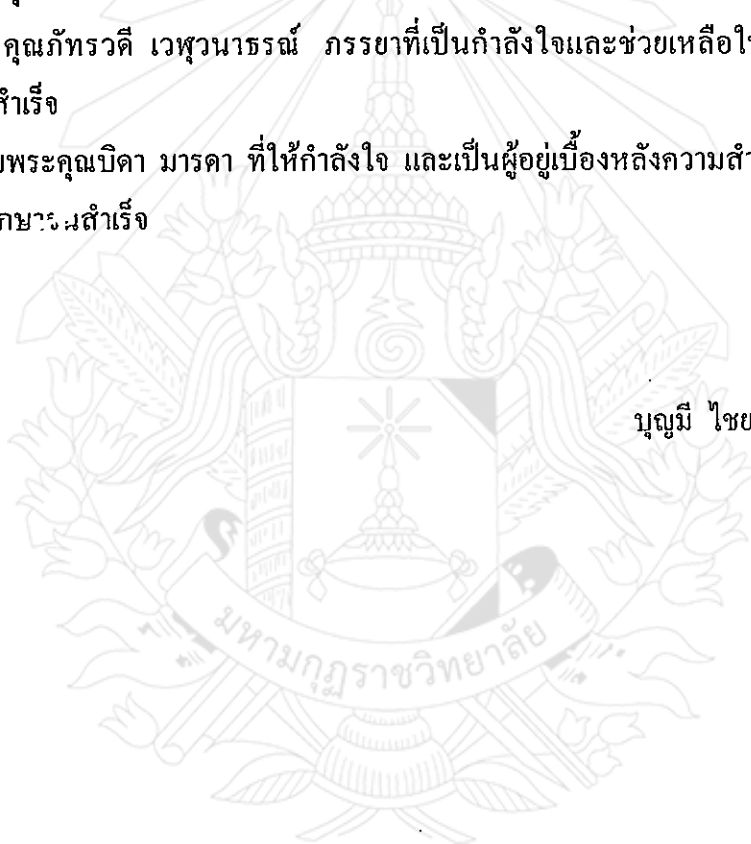
สารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สัมฤทธิ์ผลได้ ด้วยความกรุณาจาก ดร.ไพรัช พันธ์ชมภู อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จรัส พยัคฆราชศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาในการวางแผนทางการศึกษาวิจัย การให้ความรู้ คำชี้แนะ และตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้งานวิจัยเล่มนี้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณนายสถิรพร นาคสุข นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่กรุณาให้ความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม และขอขอบคุณข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณภัทรวดี เวฬุวนาพรรณ ภรรยาที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือในการพิมพ์รูปเล่มสารนิพนธ์จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำลังใจ และเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจมุ่งศึกษาค้นคว้าสำเร็จ

บุญมี ไชยพิมพ์



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๖
๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	๕
๒.๒.๑ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๔
๒.๒.๒ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๗
๒.๒.๓ การวัดความพึงพอใจ	๒๑
๒.๓ บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	๒๓
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๓
๒.๕ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๓๕

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๐
๓.๑ ประชากรที่ศึกษา	๔๐
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๐
๓.๓ การสร้างและการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๔๐
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	๔๑
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๔๒
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓
๔.๒ ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๔
๔.๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษา	๔๔
๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	๔๖
๔.๓.๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตาม ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา	๖๔
๔.๓.๔ ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	๖๘
บทที่ ๕ บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๙
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๖๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๗๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๗๔
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๗๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๗๕

บรรณานุกรม

๗๖

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

๘๐

ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

๘๒

ภาคผนวก ค. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

๘๖

ภาคผนวก ง. แบบสอบถาม

๕๐

ประวัติผู้วิจัย

๑๐๐



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ข้อมูลด้านเพศ	๔๔
ตารางที่ ๒ ข้อมูลด้านอายุ	๔๔
ตารางที่ ๓ ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา	๔๕
ตารางที่ ๔ ข้อมูลด้านระดับตำแหน่ง	๔๕
ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในภาพรวมและแยกตามองค์ประกอบ ๑๐ องค์ประกอบ	๔๖
ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านลักษณะงาน	๔๗
ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความสำเร็จในงาน	๔๘
ตารางที่ ๘ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านการยอมรับนับถือ	๕๐
ตารางที่ ๙ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความรับผิดชอบ	๕๒
ตารางที่ ๑๐ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๕๓
ตารางที่ ๑๑ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านนโยบายและการบริหารงาน	๕๕
ตารางที่ ๑๒ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านการปกครองบังคับบัญชา	๕๗
ตารางที่ ๑๓ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๕๘
ตารางที่ ๑๔ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านสภาพการทำงาน	๖๑
ตารางที่ ๑๕ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านเงินเดือน	๖๓

ตารางที่ ๑๖	วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ	๖๔
ตารางที่ ๑๗	วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ	๖๕
ตารางที่ ๑๘	วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา	๖๖
ตารางที่ ๑๙	วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๖๗
ตารางที่ ๒๐	สรุปข้อเสนอแนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเกี่ยวกับ การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	๖๘



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ มาตรา ๒๘๓ และมาตรา ๒๘๔ สรุปได้ว่า รัฐจะต้องกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และให้มีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางตามที่กฎหมายบัญญัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่น บริหารจัดการโดยประชาชนในท้องถิ่นและดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยที่ปรากฏในปัจจุบันมีอยู่ ๕ รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล, องค์การบริหารส่วนตำบล, การปกครองรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีพื้นที่ในการปกครองทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง ต่อมาภายหลังได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๓ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๖ การจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาตามลำดับ นับตั้งแต่การมีผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากข้าราชการประจำเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ จนปัจจุบันได้กำหนดให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๖ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธร ได้ถูกจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ตามผลของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๐ ตั้งอำเภอเมืองโยธธรเป็นจังหวัดโยธธร เป็นผลให้เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธรตามผลของประกาศคณะปฏิวัตินี้ดังกล่าว มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น เพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารงานด้านสาธารณะที่อยู่ใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธรได้รับการปรับปรุงบทบาท อำนาจและหน้าที่มาตามลำดับไม่ว่าจะเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากกฎหมายทั้งสองฉบับแล้วจะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธรมีภาระกิจและหน้าที่มากมายในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธรจะดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ คนหรือข้าราชการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งต้องมีแรงศรัทธาต่องาน มีแรงกระตุ้นในการทำงานและมีสิ่งจูงใจในการทำงาน นั่นก็คือ ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจเอาใจใส่ดูแล เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ก็จะนำมาสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงาน หรือองค์กรนั้นๆ ซึ่งความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแต่เกิดจากความพึงพอใจในหลายๆ ปัจจัยประกอบกันซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าวยืนยันว่า “การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานต้องสร้างปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งสำหรับปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ เงินเดือน เงื่อนไขการทำงาน นโยบายขององค์กร และรูปแบบการบังคับบัญชานั้น สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่จะสร้างความพอใจในงานไม่ได้”^๑

^๑วิโรจน์ สารรัตนะ, หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ห้วงการทางการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรก็มีปัญหาเกิดขึ้นมากมายที่กระทบถึงความรู้สึกของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านนโยบายจากรัฐบาล เช่น ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางที่ไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นผลให้ข้าราชการเกิดความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ขององค์กรเนื่องจากมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานองค์กรท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด ปัญหาระบบการบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มาจากนักการเมืองที่มีนโยบายที่มุ่งผลประโยชน์ในทางการเมืองซึ่งบางครั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างจริงจัง ปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการกับผู้บริหารที่มาจากนักการเมือง และปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่บางครั้งใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง แม้กระทั่งปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง เช่น การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ตรงสายงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเป็นอย่างมาก ทำให้การบริหารงานขององค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพี่น้องประชาชนตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาแล้วทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ประกอบกับเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาด้วย เพื่อนำผลของการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรและเสนอแนะวิธีส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความกระตือรือร้นมีทัศนคติที่ดีต่องาน อันมีผลกระทบต่อทัศนคติที่ดีของประชาชนต่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรด้วย

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา และระดับตำแหน่ง

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้มุ่งที่จะศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้องค์ประกอบ ๑๐ องค์ประกอบ คือ ในด้านลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษากับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน ๑๐๓ คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๓ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้อยู่ในระหว่าง เดือนกันยายน - เดือนตุลาคม พ.ศ.

๒๕๕๕

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาได้กำหนดคำนิยามศัพท์สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ ตลอดจนได้เข้ารับการอบรม

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปลัดกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันระหว่างข้าราชการองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรกับบุคคลอื่น มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีต่อกัน

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติภารกิจใดๆ ที่มีผลทั้งทางบวกและทางลบ เมื่อใดมีผลทางบวกจะได้รับความชื่นชมยินดี และเมื่อมีผลเป็นลบก็มีการแก้ไขให้เกิดผลดีให้ได้

การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกจากบุคคลอื่น ที่ยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงานและหลังจากที่การปฏิบัติงานสำเร็จ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาหลักเกณฑ์ระเบียบแบบแผนมาใช้เป็นเครื่องมือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติราชการและเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะดวกสบาย และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๑.๕.๒ ทราบความเหมือนและความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา และระดับตำแหน่ง

๑.๕.๓ เป็นข้อมูลสำหรับ ผู้รับผิดชอบ/ผู้บังคับบัญชา ในการกำหนดวางแผนวิธีการบริหารงาน
บุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ จากเอกสาร ตำราต่างๆ ตามลำดับหัวข้อดังนี้

๑. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - ๒.๑ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ๒.๒ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ๒.๓ การวัดความพึงพอใจ
๓. บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๕. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน พอประมวลมากล่าวไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า “การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะได้ดีตามไปด้วย”^๑

^๑ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๑๕), หน้า ๓๕๕.

กิติมา ปริติลล กสรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง “ความรู้สึกที่ชอบหรือพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้”^๒

ประยงค์ มีใจชื่อ ได้สรุปว่า ความพึงพอใจหมายถึง “ความรู้สึกส่วนบุคคลหรือทัศนคติต่องานซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบแล้วแต่กรณี”^๓

โยธิน ศันสนยุทธร กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง “ความเห็นชอบ (Favorable) หรือไม่เห็นชอบ(Unfavorable) ของคนงานที่มีต่องานของเขา”^๔

อารี เพชรสุต กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง”^๕

ไกรเวช ทรฤทธิ ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุดอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้วก็ได้”^๖

^๒ กิติมา ปริติลลกุล, ทฤษฎีการบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชนะการพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๓๒๑.

^๓ ประยงค์ มีใจชื่อ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๒.

^๔ โยธิน ศันสนยุทธร, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓), หน้า ๕๕.

^๕ อารี เพชรสุต, มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๕.

^๖ ไกรเวช ทรฤทธิ, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”, ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๒, ๑๓๒ หน้า.

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะเสียสละ อุทิศกำลังกายกำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถ บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น นั่นคือ ความพึงพอใจในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องมีสาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับนั้น ๆ

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจนั้น เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับจิตใจของคนกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ในสังคม และธรรมชาติของคนโดยทั่วไป โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มักจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับการจูงใจที่จะทำให้คนเรานั้น มีความพอใจกับสิ่งที่ตนจะได้รับ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยนี้ จึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และการจูงใจในการทำงานมาอยู่รวมกัน โดยทฤษฎีที่จะนำมากล่าวในการวิจัยได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของ Abraham H. Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)^๑

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ๓ ประการ ดังนี้

๑. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมืออยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
 ๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
- ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

^๑ศรีเรือน แก้วกังวาน, ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๓.

๓. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

โดยมาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการงูใจว่า การงูใจจะเป็นไปอย่างมีระบบตามลำดับขั้นของความต้องการ หรือ “Hierarchy of Needs” ตามทฤษฎีของมาสโลว์จะมีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง ๕ ขั้น ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายค่าจ้าง หรือเงินเดือน

๒. ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security or Safety needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่งูใจที่สำคัญของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

๔. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นใจในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้คุณค่าอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization or aelf-realization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ซึ่งหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสี่ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง ๕ ขั้น ของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้นของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ ๑-๕ จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองในลำดับขั้นๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก

เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอรัชเบิร์กและคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ ๒๐๐ คน จากโรงงานอุตสาหกรรม ๑๑ แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก(Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอรัชเบิร์กและคณะ สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮอรัชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

๑. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงานและเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

๑.๑ ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษหรือเป็นงานชั่วคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๑.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๑.๓ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคคลปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถให้ต้องลงมือปฏิบัติและมีความยากง่ายสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

๑.๔ ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ หรืองานในหน้าที่ที่บุคคลมีโอกาสปฎิบัติอย่างมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕ ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

หากงานที่ทำมีปัจจัยจูงใจก็จะสนองตอบให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในขณะเดียวกันแต่หากงานนั้นไม่มีปัจจัยจูงใจก็ไม่สามารถสร้างความไม่พึงพอใจได้ และไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ผลงานที่ดี นอกจากนั้นคนแต่ละคนต้องการชนิดและปริมาณของปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน อะไรที่ใช้กระตุ้นบุคคลหนึ่งอาจไม่สามารถจูงใจพนักงานอื่นได้ ดังนั้น ปัจจัยจูงใจที่นำมาใช้จึงควรเลือกให้เหมาะสมต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรด้วย

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จะทำให้บุคคลไม่รักงานและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

๒.๑ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่บุคคลได้รับเป็นรายเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านและเงินอื่นๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

๒.๒ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นภายในหน่วยงาน มีโอกาสได้รับการศึกษาและ/หรืออบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและวุฒิให้สูงขึ้นกับตนเอง และยังรวมถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน

๒.๓ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

๒.๔ สถานภาพของบุคคลในงานอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๕ การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการและเทคนิคการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีการวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารงานที่เหมาะสมมีเหตุผลในการบริหารงาน

๒.๗ สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ อาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานต่างๆ

๒.๘ ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ในชีวิตประจำวันซึ่งมีผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๒.๙ ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทว่าอาชีพที่ปฏิบัติมีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงขององค์กร^๕

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เปรียบเทียบกับการศึกษาของเฮอร์ซเบิร์กจะเห็นได้ว่าเฮอร์ซเบิร์ก ได้ลดระดับขั้นของความต้องการของ มาสโลว์ ห้าระดับ เป็นระดับที่แตกต่างกันเพียงสองระดับสำหรับการวิเคราะห์เท่านั้น ปัจจัยค่าจูนหรือสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิด

^๕มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารธุรกิจกิจกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖๕.

ความไม่พอใจในงาน จะคล้ายกับความต้องการในระดับต่ำของมาสโลว์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่นำไปสู่ความพอใจในแง่ของการจูงใจเลย ปัจจัยค้ำจุนภายในสถานที่ทำงานจะเป็นรากฐานที่จำเป็นของปัจจัยจูงใจ เพราะสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การป้องกันพฤติกรรมที่ให้ผลร้าย สำหรับปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ จะคล้ายกับความต้องการระดับสูงของ มาสโลว์ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยทางด้านเนื้อหาของงานตามทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก งานที่มีความท้าทาย การยกย่องกรณีปฏิบัติงานสำเร็จ และโอกาสของความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต และการพัฒนาส่วนบุคคลเท่านั้นที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ของการจูงใจพฤติกรรม ดังแสดงในรูปแบบภูมิที่ ๑

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก

ความต้องการที่จะได้รับ ความสำเร็จในชีวิต	ปัจจัยจูงใจ	ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ
ความต้องการ เกียรติยศ ชื่อเสียง มีฐานะเด่น		ความก้าวหน้า การยอมรับ
ความต้องการทางด้านสังคม	ปัจจัยค้ำจุน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ความต้องการความปลอดภัย		นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความมั่นคงของงาน สภาพแวดล้อม ของการทำงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย		เงินเดือน

แผนภูมิที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

๒.๒.๑ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของ

สิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีอยู่ ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับองค์กร อยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องชักนำ ซึ่งมีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาในเรื่องนี้ที่สำคัญควรแก่การกล่าวถึงในที่นี้ คือ

ฮาร์เรลล์ (Harrell) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการที่สำคัญและควรพิจารณา ดังนี้

๑. องค์ประกอบด้านบุคคลประกอบด้วย

- ๑.๑ เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
- ๑.๒ จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง
- ๑.๓ อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ
- ๑.๔ เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ ๕ ปี หรือ ๘ ปี
- ๑.๕ การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

๒. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย

- ๒.๑ ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่างานที่ทำจำเจ
- ๒.๒ ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่นๆ
- ๒.๓ ฐานะอาชีพ
- ๒.๔ ภูมิภาค ประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กๆ
- ๒.๕ ขนาดขององค์กร ในองค์กรขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์กรขนาดใหญ่

๓. องค์ประกอบด้านการบริหารงานและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ^๕

กิลเมอร์ (Gilmer) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
๒. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
๓. สถานที่ทำงานและการบริหารงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพึงพอใจในการบริหารงาน
๔. ค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าหญิง
๕. ลักษณะของงานที่ทำ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ถ้างานที่ทำมีความถนัดก็จะมี ความพึงพอใจ
๖. การนิเทศงาน
๗. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะมี ความพึงพอใจ
๘. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร
๙. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม
๑๐. ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ฯลฯ^{๑๐}

^๕ เวทวิชญ์ เนียมอินทร์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๒, ๑๒๖ หน้า.

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗.

สมยศ นาวิการ ได้สรุปว่า “ปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือโอกาสของความก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน การยกย่องและสถานภาพ ความรับผิดชอบและอำนาจ ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี”^{๑๑}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้อธิบายปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้สองประการ “คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อม การจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ส่วนการจูงใจทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับนับถือจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน”^{๑๒}

กิติมา ปรีดีติลลกุล ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้วที่นั่นย่อมเต็มไปด้วยความร่วมมือและความตั้งใจในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่แล้ว จะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่ทำ มีดังนี้

๑. ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลและมอบหมายงานได้เหมาะสม
๒. มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงาน
๓. การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน
๔. มีเทคนิคในการควบคุม
๕. ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่เสมอ
๗. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนมีเวลานานพอสมควร
๘. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี

^{๑๑} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๒๒), หน้า ๔๓๔-๔๓๕.

^{๑๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๑๒๐-๑๒๑.

๘. มีความเที่ยงธรรม

๑๐. ให้โอกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็น

๑๑. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

๑๒. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

๑๓. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๑๔. จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์กร^{๑๓}

๒.๒.๒ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในหน่วยงานหรือองค์กรใดหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักองค์กร รักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ควรจัดให้มีอยู่ในงานทุกประเภท ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้ให้ความเห็นว่า “ในองค์การสมาชิกส่วนใหญ่มีความคาดหวังตามที่มีความประสงค์ให้ได้มาซึ่งสิ่งนั้น แล้วก็ผ่านพ้นไประยะหนึ่ง เมื่อได้รับการตอบสนอง ไม่ว่าจะจะเป็นความต้องการตั้งแต่ขั้นแรกเริ่ม คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย จนถึงความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต แต่บุคคลส่วนมากจะรับรู้ว่าการกระทำของงานของตนมีขีดจำกัดในการสนองตอบอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการด้านสังคม ส่วนที่เป็นระบบทางการจะสนองตอบความต้องการด้านเศรษฐกิจ และการประสบความสำเร็จ ในสภาพการทำงานบางแห่งระบบที่ไม่เป็นทางการจะเป็นแนวทางที่ช่วยแก้ไขหรือทดแทนสภาพการทำงานที่ไม่ค่อยดี ซ้ำซาก ขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้”^{๑๔}

อรุณ เหมรา ได้ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

๒. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงาน

^{๑๓} กิติมา ปรีดีคิดกุล, ทฤษฎีการบริหารองค์กร, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๑-๓๓๒.

^{๑๔} เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๖๕.

๓. ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร
๔. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน
๕. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
๖. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถใช้บังคับ ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
๗. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร^{๔๔}

นิยม ศรีวิเศษ ได้กล่าวว่า “ในทุกองค์กรหากสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน”^{๔๖}

วَاهِبَا (Wahba) ได้แสดงทัศนะว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการแต่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น”^{๔๗}

^{๔๔} อารุง เหมรา, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา ๒”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา), ๒๕๓๓, ๑๑๖ หน้า.

^{๔๖} นิยม ศรีวิเศษ, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา ๕”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๒๑, ๑๒๒ หน้า.

^{๔๗} นิยม เอียดศรีไชย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๕, ๑๓๔ หน้า.

เซย์เลย์ และเสตร้าส์ ได้อธิบายเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องทีละเยียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการทางจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขามืออยู่ในชีวิต

๒. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะไม่ประสบกับสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา คือ คนทั่วไปจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ หากงานนั้นเป็นที่น่าเบื่อไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงาน และจะก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด

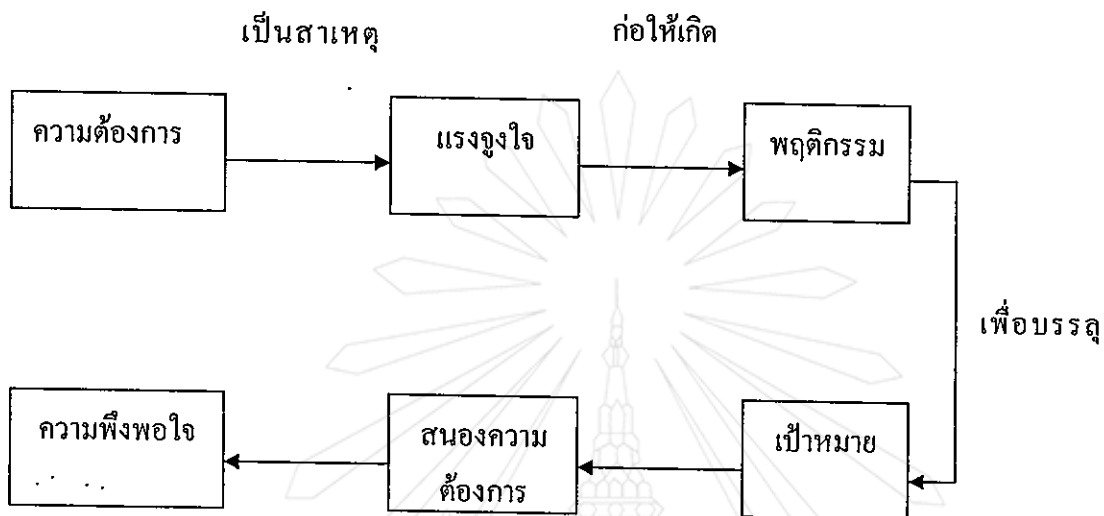
๓. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

๔. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือการมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานลดต่ำลง และประสิทธิภาพของงานจะลดต่ำลงตามไปด้วย^{๑๔}

จากการศึกษาความสำคัญและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ความต้องการหรือสิ่งจูงใจเป็นจุดมุ่งหมายของมนุษย์ และจุดมุ่งหมายก็คือการกำหนดพฤติกรรม ดังนั้น ในการทำงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักว่า คนมีความต้องการเป็นจุดมุ่งหมาย การที่จะให้คนทำงานด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการ อันเป็นจุดมุ่งหมายของเขาได้ นั่นคือพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจอันมีสาเหตุจากความต้องการของมนุษย์ จึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาเพื่อสนองตอบความต้องการของตน และเมื่อความต้องการนั้นๆ ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความพึงพอใจ ดังแสดงในภาพแผนภูมิที่ ๒

^{๑๔} บุญช่วย เจริญธรรม, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา”, อ้างแล้ว, ๑๒๕ หน้า.

แผนภูมิที่ ๒ แสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีสาเหตุมาจากความต้องการ



๒.๒.๓ การวัดความพึงพอใจ

การจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถวัดในสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ได้มีนักวิชาการแสดงทัศนคติเกี่ยวกับมาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอจะประมวลมากล่าวได้ดังต่อไปนี้

สุภรณ์ ศรีพหล ได้กล่าวว่า “การกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น นับเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมเป็นผลมาจากหลายปัจจัยที่ยังชี้ขาดชัดเจนไม่ได้ว่าปัจจัยใดสำคัญกว่ากัน การหามาตรการวัดความพึงพอใจนั้นเป็นการยากที่จะให้ได้ข้อเท็จจริง เพราะไม่มีเครื่องมือใดวัดจิตใจคนได้เพียงพอ”^{๑๕}

^{๑๕} สุภรณ์ ศรีพหล, “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๒๘, ๑๒๑ หน้า.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับมาตรการวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

๑. การสังเกตการณ์คือการเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ ดูความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดให้ เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่ง มุ่งที่จะทราบความสัมพันธ์ของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ทำให้ได้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งมีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงการกระทำและสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึงการให้ความเข้าใจในการกระทำหรือพฤติกรรมของสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสถานที่นั้นในขณะนั้น

๒. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผนเพื่อใช้ตรวจหาข้อเท็จจริงจากสภาวะความเป็นอยู่ของสังคมหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงและความจริงที่ว่า บุคคลนั้นมีวิถีชีวิตอย่างไร อย่างไรก็ดีในการสัมภาษณ์คำตอบที่ได้ อาจจะมีการมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็น แล้วยังแสดงให้รู้ว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไร

๓. การปฏิบัติงานวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ มาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทางการบริหารในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณอันเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ^{๒๐}

โยธิน ศันสนบุตร ได้เสนอแนะว่า “การพิจารณาความพึงพอใจควรคำนึงถึงความอยู่รอดของชีวิตควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำกับความพึงพอใจ เพราะทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด หากคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ได้ผลผลิตสูง แต่ในทางตรงกันข้ามหากคนไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานก็จะทำให้ได้ผลผลิตต่ำหรืออาจไม่ได้ผลผลิตเลย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องซับซ้อนและยังมีตัวแปรอื่นๆ อีก เช่น การเปลี่ยนงาน การขาดงาน อายุและอาชีพ เป็นต้น”^{๒๑}

เสนาะ ดิยาว์ ได้กล่าวถึง วิธีการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้สามรูปแบบ ดังนี้

๑. วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคน

๒. วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคนและจากผลงานของเขา

^{๒๐} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๓๕๗-๓๕๘.

^{๒๑} โยธิน ศันสนบุตร, มนุษย์สัมพันธ์, อ่างแล้ว, หน้า ๕๖-๕๗.

๓. วัดจากจิตใจ อารมณ์และปฏิภิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม^{๒๒}

เด่นพงษ์ พลละคร ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยพบว่านักวิชาการจะใช้วิธีการวัดความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

๑. การสังเกต (Observing)
๒. การสัมภาษณ์ (Interviewing)
๓. การสอบถาม (Questionnairing)
๔. การเก็บรายงาน (Record Keeping)^{๒๓}

๒.๒ บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๒.๒.๑ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ี่มีความเป็นมาและวิวัฒนาการปรับปรุงแก้ไขมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและเป็นรากฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้มีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือแนะนำแก่กรมการจังหวัด โดยยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากราชการส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายจึงเป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่ง ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. ๒๔๗๖ กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยอำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการจังหวัด ซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน

ปี พ.ศ. ๒๔๘๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดเช่นเดิม ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ทำให้อำนาจของกรมการ

^{๒๒} เสนาะ ดิยาวัว, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖), หน้า ๑๕.

^{๒๓} เด่นพงษ์ พลละคร, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่การช่าง, ๒๕๑๑), หน้า ๑๔๕.

จังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้นโดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้สภาจังหวัด เปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด^{๒๔} พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ นี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีก ๒ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๔๘๕ และในปี พ.ศ. ๒๔๘๗

ความพยายามปรับปรุงการปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัด เริ่มต้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ โดยรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๘ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดจากการที่ผู้นำรัฐบาลไปเห็นความเจริญในประเทศตะวันตก และพบว่า การปกครองท้องถิ่น ในดินแดนอื่นมีในทุกๆ ระดับ^{๒๕}

นอกจากนั้นยังมีแนวคิดเกี่ยวกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นว่า ควรมีพื้นที่ครอบคลุมทั่วประเทศดังที่เป็นอยู่ในประเทศที่มีการปกครองในระบบประชาธิปไตย และเนื่องจากขณะนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลและสุขาภิบาล มีเฉพาะในตัวจังหวัดและอำเภอที่มีความเจริญแล้วเท่านั้น ยังมีพื้นที่อีกจำนวนมากที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล ดังนั้นจึงควรจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปอื่นเพื่ออุดช่องว่างนั้นเสีย ประกอบกับได้มีการพิจารณาว่า พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๔๘๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัดเป็นเพียงที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งยังขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๘ จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นเป็นหน่วยการปกครองแยกไปจากระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคลทุกจังหวัด^{๒๖}

๒.๒.๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๘

^{๒๔} ชูวงศ์ ฉายาบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, ๒๕๓๕), หน้า ๗๔ - ๗๕.

^{๒๕} ประหยัด หงส์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๔๘-๔๙.

^{๒๖} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๒๗๖.

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ประกอบด้วย สภาจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่หัวหน้าองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ข้าราชการที่มาจากส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีปลัดจังหวัดเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชารองจากผู้ว่าราชการจังหวัด และมีนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบริหารกิจการส่วนจังหวัดในเขตอำเภอหรือกิ่งอำเภอนั้น โดยมีการจัดโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

สำนักงานเลขานุการจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีเลขานุการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น ๒ หมวด คือ หมวดบริหารงานทั่วไป กับหมวดแผนและงบประมาณ

ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหัวหน้าส่วนการคลังเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น ๓ หมวด คือ หมวดการเงิน หมวดการบัญชี กับหมวดตรวจสอบและพัฒนารายได้

ส่วนโยธา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานช่างและโครงการสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหัวหน้าส่วนโยธาเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น ๓ หมวด คือ หมวดสำรวจและออกแบบ หมวดก่อสร้างและซ่อมบำรุง หมวดเครื่องจักรกล

ส่วนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประจำอยู่ตามอำเภอต่างๆ โดยมีหัวหน้าส่วนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น ๓ หมวดคือ หมวดการคลัง หมวดพัฒนาและโยธา หมวดบริหารงานทั่วไป

๒. สภาจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาจังหวัด (สจ.) ซึ่งได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น พิจารณาร่างข้อบัญญัติจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในแต่ละอำเภอ โดยอยู่ในวาระคราวละ ๕ ปี

๒.๒.๓ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานใหม่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สำหรับจำนวนสมาชิกสภาที่จะพึงมีได้ให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้งตามสัดส่วนดังนี้

ก. จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภาฯ ได้ ๒๔ คน

ข. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๕๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกสภาฯ ได้ ๓๐ คน

ค. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกสภาฯ ได้ ๓๖ คน

ง. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกสภาฯ ได้ ๔๒ คน

จ. จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกสภาฯ ได้ ๔๘ คน

๒ ฝ่ายบริหาร โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด คนหนึ่ง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่บริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างรองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้ หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย และในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมิใช่สมาชิกสภาฯ เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ตามเกณฑ์จำนวนสมาชิกสภาฯ ดังนี้

ก. ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาสี่สิบแปดคน ให้แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกินสี่คน

ข. ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาสามสิบหกคน ให้แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกินสามคน

ค. ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาสี่สิบหรือสามสิบคน ให้แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกินสองคน

และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีอำนาจแต่งตั้งเลขานุการและที่ปรึกษาซึ่งมิใช่สมาชิกสภาฯ ได้อีกจำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน เพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการบริหารงานได้อีกด้วย

๒.๒.๔ บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ โดยจะมีหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ซึ่งเน้นการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่ำกว่าภายในจังหวัด ซึ่งสามารถสรุปอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

อำนาจและหน้าที่ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ตามมาตรา ๔๕ ดังนี้

๑. คราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย
๒. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๓. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
๖. อำนาจหน้าที่ของจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เฉพาะในเขตสภาตำบล
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ทวี บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๘. จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๙. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑๐. บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นอำนาจของส่วนราชการส่วนกลาง หรือราชการ ส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔ ที่กำหนดให้รัฐบาลต้องตรากฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย อำนาจ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ตามมาตรา ๑๗^{๒๙} ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของ ราชการส่วนภูมิภาคแต่สมควรจะถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๕ โครงสร้างการบริหารและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีเขตรับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด จึงมีหน้าที่ในการบริหารการ ปกครองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้ โดยมี โครงสร้างการบริหารงานดังนี้

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

สำหรับจังหวัดยโสธรมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสิ้น ๓๐ คน แบ่งเขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาฯ ออกเป็น ๓๐ เขตๆ ละ ๑ คน จากทั้งหมด ๕ อำเภอ โดยมาจาก อำเภอต่างๆ ดังนี้ อำเภอเมือง จำนวน ๗ คน อำเภอคำเขื่อนแก้ว ๔ คน อำเภอมหาชนะชัย ๓ คน อำเภอค้อวัง ๑ คน อำเภอป่าดิว ๒ คน อำเภอทรายมูล ๒ คน อำเภอกุดชุม ๔ คน อำเภอไทยเจริญ ๒ คน อำเภอเลิงนกทา ๕ คน ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเหล่านี้จะอยู่ในตำแหน่ง

^{๒๙} พิชิต ศิริสวัสดิ์ และเกรียงศักดิ์ สุจริต, คู่มือการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, (ร้อยเอ็ด : สวัสดิการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, ๒๕๔๓), หน้า ๔๒.

คราวละ ๔ ปี โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ในการออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ตลอดจนข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมต่างๆ ที่นำไปพัฒนาท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรกำหนดให้มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก ๒ คน

ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตจังหวัดยโสธร จำนวน ๑ คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรแต่งตั้ง ๒ คน เพื่อช่วยเหลือในการบริหารงานตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย มีเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและที่ปรึกษา ที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งอีกรวมกันจำนวน ๕ คน เพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการบริหารงาน สำหรับในส่วนของข้าราชการประจำจะมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในการบริหารและกำกับดูแลการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๒.๖ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สำหรับโครงสร้างและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้กำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเฉพาะ งานธุรการ การบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานนิติการ การตราข้อบัญญัติ งานกิจการพาณิชย์ งานจัดหาผลประโยชน์ในทรัพย์สิน งานนิติกรรมสัญญา การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว การรักษาความสงบเรียบร้อย การสงเคราะห์และสาธารณูปการ การป้องกันบำบัดโรค งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ การรักษาความปลอดภัยอาคาร และการประสานงานหน่วยงานอื่น มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ และฝ่ายประชาสัมพันธ์

๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบงานการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมคณะกรรมการต่างๆ การจัดระเบียบวาระการประชุม การ จัดทำรายงานการประชุม การติดตามผลตามมติสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานกฎหมาย ข้อบังคับการประชุม งานตอบกระทู้ถาม ข้อซักถาม งานสวัสดิการสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน จังหวัด งานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมายมีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองกิจการสภา กำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ ฝ่ายคือฝ่ายกิจการสภา ฝ่ายการประชุม และฝ่ายการมี ส่วนร่วมของประชาชน

๓. กองแผนและงบประมาณ มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประสานงานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งาน คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย การโอนงบประมาณ รายจ่าย การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย งานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก ส่วนกลาง งานติดตามและประเมินผลโครงการ งานจัดระบบข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งาน พัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายมีผู้อำนวยการ กองแผนและงบประมาณ เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองแผนและ งบประมาณ และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ ฝ่ายคือฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่าย งบประมาณและพัฒนารายได้ และฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล

๔. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบการเบิกจ่ายเงิน รับเงิน นำส่งเงิน ฝากเงิน เก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานขอรับบำเหน็จ บำนาญ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงาน อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการ ปฏิบัติราชการของกองคลัง และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายการเงิน ฝ่าย การบัญชี ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน และฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บ

๕. กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมและเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ

ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาสิ่งแวดล้อม งานผังเมือง งานพัฒนาด้าน สาธารณูปโภคและแหล่งน้ำ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองช่างเป็นผู้บังคับบัญชา แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายเครื่องจักรกล ฝ่ายการผังเมือง ฝ่ายพัฒนาแหล่งน้ำ และฝ่ายวิเคราะห์และทดสอบวัสดุ

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น หรือภารกิจหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับ มอบหมาย มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมวัฒนธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาและ รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฝ่ายส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว

๗. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น หรือภารกิจอื่น ตามความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของกองส่งเสริมคุณภาพชีวิตแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาสังคม ฝ่ายส่งเสริมอาชีพ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบ บัญชีเอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น 1 ฝ่าย คือฝ่ายตรวจสอบภายใน^{๒๘}

^{๒๘} สุธี มากบุญ, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดยโสธร, (ยโสธร : หจก.จีเอสเคการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานที่จะนำเสนอเป็นของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปและรวบรวมมาโดยมีรายละเอียดดังนี้

สรรเพชญ สุขภินนตรี เป็นผู้หนึ่งที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร การศึกษาเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทั่วไปและปัจจัยเงินรางวัลในการจับกุมผู้กระทำความผิดจราจร ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเงินเดือน สภาพการทำงาน สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนตำแหน่ง และความภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร และพบว่าปัจจัยเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรค่อนข้างมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ส่วนปัจจัยเงินรางวัลในการจับกุมผู้กระทำความผิดจราจร จากการศึกษาพบว่า ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรเช่นกัน ^{๒๕}

สุนีย์รัตน์ เตชาภิวัดณ์พันธุ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษาคือนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖๘ คน ผลการวิจัยพบว่า นักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน และมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ ภูมิหลังของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนผู้ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในครอบครัว มี

^{๒๕} สรรเพชญ สุขภินนตรี, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๓๘, ๔๕ หน้า.

พอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงาน และมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ ภูมิหลังของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนผู้ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ^{๓๐}

วติน พลนาวิ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และข้าราชการในสถาบันการศึกษาหลักของกองทัพอากาศ ศึกษากรณีโรงเรียนจ่าอากาศ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษาได้แก่ ครู-อาจารย์และข้าราชการในโรงเรียนจ่าอากาศกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน ๒๒๖ คน ผลการศึกษาพบว่า

๑. ผู้บริหาร โรงเรียนจ่าอากาศมีพฤติกรรมการบริหารด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง
๒. ครู-อาจารย์ และข้าราชการในโรงเรียนจ่าอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และข้าราชการในโรงเรียนจ่า ^{๓๑}

ประหยัด บัวงาม เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ศึกษาได้แก่

^{๓๐} สุนีย์รัตน์ เตชากวีวัฒน์พันธุ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๓๕, ๑๘๒ หน้า.

^{๓๑} วติน พลนาวิ, “การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และข้าราชการในสถาบันการศึกษาหลักของกองทัพอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนจ่าอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๐, ๑๓๗ หน้า.

ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๕๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน^{๓๒}

สมศักดิ์ บุญทำนุก ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดยโสธร โดยประชากรที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการฝ่ายปกครองจังหวัดยโสธร จำนวน ๑๒๖ คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองจังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ อายุราชการ ความสุขในชีวิตครอบครัว การศึกษา สถานภาพสมรส แผนสิ้นสุดในการทำงาน สภาพทางเศรษฐกิจและการสนับสนุนของครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน^{๓๓}

ไกรเวช ธรฤทธิ์ ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ ระดับของตำแหน่งและคุณวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางมีเจ็ดด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเงินเดือน

๒. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและ

^{๓๒} ประหยัด บัวงาม, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๐, ๑๔๐ หน้า.

^{๓๓} สมศักดิ์ บุญทำนุก, “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง : ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดยโสธร”, สารนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนสังคมศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๐, ๘๗ หน้า.

กึ่งอำเภอสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่ต่างกันในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ระดับของตำแหน่งและคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่าข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและ กึ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน ระดับของตำแหน่งแตกต่างกัน มีความ พึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน คุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๔}

จรินทร์ ย่องุ่น ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต โดยได้ทำการศึกษาต่อกับกลุ่มประชากรตัวอย่างข้าราชการตำรวจจำนวน ๒๖๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจพบว่ามีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน และไม่พึงพอใจในด้านลักษณะงานทั่วไป เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสการเลื่อน ขึ้นตำแหน่ง การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ส่วนความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจตาม ทั่วประเทศการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการ ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันพบว่าข้าราชการตำรวจที่ระดับ การศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาจะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ อนุปริญญาขึ้นไป ส่วนความพึงพอใจตามตัวแปรด้านภูมิภานา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ ในด้านลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิภานาในเขตบังคับบัญชา ปฏิบัติงานอยู่จะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีภูมิภานาอยู่ในเขตบังคับบัญชาที่ ปฏิบัติงานอยู่^{๑๕}

พรรณี สิทธิชัย เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนอนุบาลพิบูลย์เวศม์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ

^{๑๔} ไกรเวช ทรฤทธิ์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอและกึ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”, ปรียญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๒, ๑๓๒ หน้า.

^{๑๕} จรินทร์ ย่องุ่น, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต”, ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๒, ๑๐๕ หน้า.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน และสถานภาพการทำงานในโรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์จำนวน ๘๕ คน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ว่า อาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับที่สูงที่สุด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้แก่ อายุการทำงาน และสถานภาพการทำงาน^{๓๖}

มนตรี จุณณวัตต์ ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม ๔ ธนบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ครู และอาจารย์ จำนวน ๒๖๔ คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๔ ธนบุรี จำนวน ๑๗ โรง ผลการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยด้าน ครูอาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย และมีความพอใจมากในเรื่อง ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี การยอมรับนับถือจากเพื่อนครูในโรงเรียน การใช้วิชาความรู้ที่ได้ศึกษามาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ความพอใจต่อผลงานของตนเอง และการยอมรับนับถือในการทำงานจากบุคคลทั่วไป ส่วนในด้านปัจจัยเสริมแรงนั้น ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก ในด้านที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน การมีส่วนช่วยให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านปัจจัยด้านและปัจจัยเสริมแรงพบว่า ชายมีความพึงพอใจสูงกว่าหญิง ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี^{๓๗}

^{๓๖} พรรณี สิริชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๒, ๗๖ หน้า.

^{๓๗} มนตรี จุณณวัตต์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม ๔ ธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๒, ๕๔ หน้า.

ปิยะ นิยมวงศ์ ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษากรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฝ่ายมาตรฐานการบริการ โดยประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ จำนวน ๓๕๒ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อภาวะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาพบว่า สภาพภูมิหลังของพนักงาน อันได้แก่ อายุงาน และตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฝ่ายมาตรฐานการบริการ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนภูมิหลังอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร และเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)^{๓๔}

จูไรรัตน์ นันทเสนา เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน ๒๕๕ คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๓๕}

สุณีรัตน์ ดาวดวงน้อย ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานด้านนโยบาย การบริหาร ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประชากรศึกษาจำนวน ๑๒๓ คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) มาก ส่วนในด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านขวัญและกำลังใจและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านที่พนักงานไม่มั่นใจ คือด้านการเปลี่ยนแปลงด้านการ

^{๓๔} ปิยะ นิยมวงศ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษากรณี พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฝ่ายมาตรฐานการบริการ”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๒, ๑๑๐ หน้า.

^{๓๕} จูไรรัตน์ นันทเสนา, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๔, ๖๕ หน้า.

บริหารเป็นแบบการบริหารเชิงธุรกิจ และการประเมินผลงานที่เข้มงวดมากขึ้นและการแข่งขันกัน
สถานการณ์การเปิดเสรีด้านธุรกิจการบิน การค้า และการลงทุน ตามสถานการณ์ทางการเมือง^{๔๐}

๒.๔ กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาถึงความหมายของความพึงพอใจ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจใน
การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ดังนี้

แผนภูมิที่ ๔ แสดงผังกรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
<ul style="list-style-type: none"> - เพศ - อายุ - การศึกษา - ระดับตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ความสำเร็จในงาน - การยอมรับนับถือ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - นโยบายและการบริหาร - การปกครองบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สภาพการทำงาน - เงินเดือน

^{๔๐}สุณีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย, “ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย), ๒๕๔๘, ๑๑๖ หน้า.

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๑ ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๐๓ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ซึ่งเกี่ยวกับ อายุ เพศ การศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีห้าระดับคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ภายใต้อิง ๑๐ องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒. กำหนดขอบเขตคำถามและร่างให้ครอบคลุมองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้อิง ๑๐ องค์ประกอบ ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก

๓. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา

๔. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร คือเทศบาลเมืองยโสธร จำนวน ๓๐ คน

๕. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบให้คะแนน และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .๘๕๖๕

๖. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ในระหว่างเดือนกันยายน - เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปถึงกลุ่มประชากร จำนวน ๑๐๓ ชุด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน ๑๐๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่น้อยที่สุด	ได้คะแนน ๑
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่น้อย	ได้คะแนน ๒
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ปานกลาง	ได้คะแนน ๓
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก	ได้คะแนน ๔
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด	ได้คะแนน ๕

๓. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๔. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเพื่อหา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

๑. ค่าร้อยละ (Percentage)
๒. ค่าเฉลี่ย (mean)
๓. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
๔. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน ๑๐๓ คน ปราบกฎผลการวิเคราะห์ดังจะกล่าวถึงตามลำดับดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

\bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

N แทนค่าจำนวนประชากรที่ศึกษา

SD แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔.๒ ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้อิง ๑๐ องค์ประกอบคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่มีความแตกต่างกันในด้านภูมิหลังตามตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ตารางที่ ๑ ข้อมูลด้านเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑.๑ ชาย	๕๒	๕๐.๕
๑.๒ หญิง	๕๑	๔๙.๕
รวม	๑๐๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕

ตารางที่ ๒ ข้อมูลด้านอายุ

ระดับอายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ ๒๐-๓๕	๔๔	๔๒.๗
๒. อายุ ๓๖-๔๕	๓๗	๓๕.๙
๓. อายุ ๔๖ ปีขึ้นไป	๒๒	๒๑.๔
รวม	๑๐๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่าข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙ และอายุตั้งแต่ ๔๖ ปี ขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔

ตารางที่ ๓ ข้อมูลค่านวุฒิการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๘	๒๗.๒
๒. ปริญญาตรี	๖๑	๕๙.๒
๓. สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๑๓.๖
รวม	๑๐๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒ รองลงมาคือวุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๗.๒ นอกจากนี้เป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖

ตารางที่ ๔ ข้อมูลค่านระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับ ๑-๒	๑๓	๑๒.๖
๒. ระดับ ๓-๖	๖๙	๖๗.๐
๓. ระดับ ๗-๙	๒๑	๒๐.๔
รวม	๑๐๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่มีระดับตำแหน่งระหว่าง ๓-๖ จะมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐ รองลงมาเป็นข้าราชการที่ระดับตำแหน่ง ๗-๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔ และน้อยที่สุดคือระดับที่ ๑-๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖

๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธร ในภาพรวมและแยกตามองค์ประกอบ ๑๐ องค์ประกอบ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D	ระดับความพึง พอใจ
๑. ลักษณะงาน	๓.๘๒	.๘๘๓	มาก
๒. ความสำเร็จในงาน	๓.๘๒	.๗๗๖	มาก
๓. การยอมรับนับถือ	๓.๖๖	.๗๓๕	มาก
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๕๒	.๖๘๒	มาก
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๐๒	๑.๑๓๗	ปานกลาง
๖. นโยบายและการบริหารงาน	๓.๒๔	.๕๕๕	ปานกลาง
๗. การปกครองบังคับบัญชา	๓.๒๕	๑.๐๐๖	ปานกลาง
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๖๕	.๕๑๕	มาก
๙. สภาพการทำงาน	๓.๗๑	.๘๘๒	มาก
๑๐. เงินเดือน	๓.๔๓	.๕๐๓	ปานกลาง
รวม	๓.๖๓	.๗๕๔	

จากตารางที่ ๕ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความ
พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่รวม ๑๐ องค์ประกอบ เท่ากับ ๓.๖๓ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมากและ
เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยเรียงตามลำดับความ
พึงพอใจจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด คือมีค่าสูงสุดเท่ากับ ๓.๕๒
รองลงมาคือความพึงพอใจในด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
เท่ากันคือ ๓.๘๒ และความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑, ๓.๖๖, ๓.๖๕ และ ๓.๔๓ ซึ่งถือว่า
อยู่ในระดับความพึงพอใจมากเหมือนกัน ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๐๒ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจ
ปานกลาง และด้านนโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาคือ
เท่ากับ ๓.๒๔, ๓.๒๕ ตามลำดับ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

สำหรับผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๖ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านลักษณะงาน

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๑๕ ๑๔.๖%	๔๔ ๔๒.๗%	๔๑ ๓๙.๘%	๓ ๒.๙%	-	๓.๖๕	.๗๕๔
๒. ท่านรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน	๒๑ ๒๐.๔๔%	๔๔ ๔๒.๒๗%	๓๐ ๒๙.๑%	๘ ๗.๘%	-	๓.๗๖	.๘๖๘
๓. ท่านได้นำเอาความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน	๒๓ ๒๒.๓%	๓๒ ๓๑.๑%	๓๕ ๓๔.๐%	๑๒ ๑๑.๗%	๑ ๑.๐%	๓.๖๒	.๙๕๑
๔. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓๐ ๒๙.๑%	๕๐ ๔๘.๕%	๒๐ ๑๙.๔%	๓ ๒.๙%	-	๔.๐๔	.๗๗๙

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๕. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒๓ ๒๒.๓%	๓๘ ๓๖.๕%	๓๑ ๓๐.๑๔%	๕ ๔.๙%	๒ ๑.๙%	๓.๖๕	.๕๘๐
รวม						๓.๘๒	.๘๘๓

จากตารางที่ ๖ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมแล้วพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นรายชื่อในด้านลักษณะงานพบว่า การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ รู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ และต่ำสุดคือได้นำเอาความรู้และประสบการณ์เข้าร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒

ตารางที่ ๗ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติและที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ	๓๐ ๒๕.๑%	๔๖ ๔๔.๗%	๒๔ ๒๓.๓%	๓ ๒.๙%	-	๔.๐๐	.๘๐๔

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๒. ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	๑๘ ๑๗.๕%	๕๖ ๕๔.๔%	๒๖ ๒๕.๒%	๓ ๒.๙%	-	๓.๘๖	.๗๒๘
๓. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้เป็นผลสำเร็จ	๑๕ ๑๔.๕%	๔๑ ๓๙.๘%	๓๕ ๓๔.๐%	๗ ๖.๘%	-	๓.๖๘	.๘๘๘
๔. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยท่านเมื่อทำงานได้เป็นผลสำเร็จ	๕ ๔.๗%	๒๖ ๒๕.๒%	๕๓ ๕๑.๕%	๑๓ ๑๒.๖%	-	๓.๒๖	.๘๖๓
๕. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	๑๔ ๑๓.๖%	๕๗ ๕๕.๓%	๒๕ ๒๔.๒%	๓ ๒.๙%	-	๓.๘๐	.๗๐๕
๖. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	๑๔ ๑๓.๖%	๔๒ ๔๐.๘%	๓๓ ๓๒.๐%	๑๑ ๑๐.๗%	-	๓.๕๑	.๕๕๕
รวม						๓.๘๒	.๗๗๖

จากตารางที่ ๗ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ ซึ่งอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และหากวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเป็นรายข้อจะพบว่า ความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติและที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ จะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๐๐ พึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ทำงานได้เป็นผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยท่านเมื่อทำงานได้เป็นผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖

ตารางที่ ๘ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	๖ ๕.๘%	๔๒ ๔๐.๘%	๔๖ ๔๐.๗%	๗ ๖.๘%	๒ ๒.๑%	๓.๔๒	.๗๘๖
๒. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๔ ๓.๕%	๗๒ ๖๕.๕%	๒๑ ๒๐.๔%	๖ ๕.๘%	-	๓.๗๒	.๖๓๓

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๓. งานหรือกิจกรรมที่ท่านได้กระทำหรือได้รับมอบหมายได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	๕. ๔.๕%	๖๑ ๕๕.๒%	๓๐ ๒๕.๑%	๗ ๖.๘%	-	๓.๖๒	.๖๘๘
๔. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษนอกจากงานประจำในหน้าที่บ่อยครั้ง	๗ ๖.๘%	๔๑ ๓๕.๘%	๔๓ ๔๑.๗%	๑๑ ๑๐.๗%	๑ ๑.๐%	๓.๔๑	.๘๑๐
๕. เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน	๑๕ ๑๘.๔%	๕๕ ๕๗.๓%	๒๒ ๒๑.๔%	๓ ๒.๕%	-	๓.๕๑	.๗๑๕
รวม						๓.๖๖	.๗๓๕

จากตารางที่ ๘ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมในด้านการยอมรับนับถือแล้ว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และหากวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นรายข้อจะพบข้อคำถาม เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน จะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ

๓.๕๑ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ ๓.๗๒ งานหรือกิจกรรมที่ท่านได้กระทำหรือได้รับมอบหมายได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษนอกจากงานประจำในหน้าที่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑

ตารางที่ ๕ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความรับผิดชอบ

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด	๒๐ ๑๕.๔%	๖๗ ๖๕.๐%	๑๖ ๑๕.๕%	-	-	๔.๐๔	.๕๕๓
๒. ท่านได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๑๓ ๑๒.๖%	๕๑ ๔๙.๕%	๓๔ ๓๓%	๔ ๓.๙%	๑ ๑.๐%	๓.๖๕	.๗๘๐
๓. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	๑๗ ๑๖.๕%	๕๗ ๕๕.๓%	๒๗ ๒๖.๒%	๒ ๑.๙%	-	๓.๘๖	.๗๐๑
๔. ท่านได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	๑๓ ๑๒.๖%	๖๖ ๖๔.๑%	๒๓ ๒๒.๓%	๑ ๑.๐%	-	๓.๘๘	.๖๑๕

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๕. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	๓๒ ๑๑.๖%	๔๖ ๔๔.๖%	๓๕ ๓๔.๐%	๘ ๗.๘%	๒ ๑.๙%	๓.๕๖	.๘๗๑
รวม						๓.๕๒	.๖๘๒

จากตารางที่ ๕ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ ซึ่งเป็นระดับที่มีความพึงพอใจมาก และเมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่าข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ รองลงมาคือข้อความ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ และการได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ สุดท้ายเป็นข้อความการมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๓.๕๖

ตารางที่ ๑๐ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับอบรมและศึกษาต่อ	๑๓ ๑๒.๖%	๒๐ ๑๙.๔%	๓๑ ๓๐.๑%	๒๘ ๒๗.๒%	๑๑ ๑๐.๗%	๓.๕๖	๑.๑๘๘

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๒. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	๑๓ ๑๒.๖%	๔๖ ๔๔.๗%	๒๕ ๒๔.๒%	๑๑ ๑๐.๗%	๔ ๓.๙%	๓.๕๑	.๕๗๕
๓. ท่านคิดว่าระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานที่ท่านมีความเป็นธรรม	๑๑ ๑๐.๗%	๒๖ ๒๕.๒%	๓๐ ๒๙.๑%	๒๕ ๒๔.๓%	๑๑ ๑๐.๗%	๓.๐๑	๑.๑๖๗
๔. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	๘ ๗.๘%	๓๓ ๓๒.๐%	๓๗ ๓๕.๕%	๑๕ ๑๔.๔%	๖ ๕.๘%	๓.๑๗	๑.๐๑๔
๕. ท่านพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	๖ ๕.๘%	๒๕ ๒๔.๒%	๓๓ ๓๒.๐%	๒๕ ๒๔.๓%	๑๐ ๙.๗%	๒.๙๖	๑.๐๗๕
รวม						๓.๐๒	๑.๑๓๗

จากตารางที่ ๑๐ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๒ ซึ่งเป็นระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ การมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๗ ส่วน การคิดว่าระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๑ สุดท้ายคือ การพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๒.๕๖

ตารางที่ ๑๑ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ท่านพอใจในนโยบายและระบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มาจากนักการเมือง	๕ ๘.๓%	๓๑ ๓๐.๑%	๔๒ ๔๐.๘%	๑๘ ๑๗.๕%	๓ ๒.๙%	๓.๒๔	.๕๔๔
๒. ผู้บังคับบัญชากระจายงานได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม	๘ ๗.๘%	๒๘ ๒๗.๒%	๔๔ ๔๒.๗%	๑๓ ๑๒.๖%	๑๐ ๙.๗%	๓.๑๑	๑.๐๔๗

ตารางที่ ๑๑ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	๓ ๒.๕%	๔๔ ๔๒.๗%	๓๖ ๓๕.๐%	๑๓ ๑๒.๖%	๗ ๖.๘%	๓.๒๒	.๕๔๕
๔. ท่านพอใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่เป็นนักการเมือง	๑๔ ๑๓.๖%	๔๒ ๔๐.๘%	๓๓ ๓๒.๐%	๑๐ ๙.๗%	๔ ๓.๙%	๓.๕๐	.๕๗๕
๕. ท่านได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๑๑ ๑๐.๗%	๔๗ ๔๕.๖%	๒๗ ๒๖.๒%	๑๔ ๑๓.๖%	๔ ๓.๙%	๓.๔๖	.๕๘๘
รวม						๓.๒๔	.๕๕๕

จากตารางที่ ๑๑ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย ๓.๒๔ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจเป็นรายข้อจะพบว่า ความพอใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่เป็นนักการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ การได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๖ การพอใจในนโยบายและระบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มาจากนักการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๔ ส่วนข้อคำถาม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๒ และผู้บังคับบัญชากระจ่ายงานได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๑

ตารางที่ ๑๒ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ท่านมีความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	๑๑ ๑๐.๗%	๓๑ ๓๐.๑%	๔๑ ๓๙.๘%	๑๗ ๑๖.๕%	๓ ๒.๙%	๓.๒๕	.๕๖๖
๒. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม	๘ ๗.๘%	๒๘ ๒๗.๒%	๓๘ ๓๖.๕%	๑๔ ๑๓.๖%	๓ ๒.๙%	๓.๑๑	.๕๘๕
๓. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	๘ ๗.๘%	๓๑ ๓๐.๑%	๔๗ ๔๕.๖%	๑๔ ๑๓.๖%	๓ ๒.๙%	๓.๒๖	.๘๕๖

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๔. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	๑๐ ๕.๗%	๒๘ ๒๗.๒%	๕๑ ๔๕.๕%	๘ ๗.๘%	๖ ๕.๘%	๓.๒๗	.๕๕๒
๕. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจแก่ท่านในการทำงาน	๑๑ ๑๐.๗%	๒๗ ๒๖.๒%	๔๕ ๔๑.๖%	๑๓ ๑๒.๖%	๓ ๒.๙%	๓.๒๕	.๕๒๕
๖. ผู้บังคับบัญชาวางตัวอย่างเปิดเผยและเป็นกันเองกับท่าน	๑๐ ๕.๗%	๔๔ ๔๒.๗%	๓๕ ๓๔.๐%	๑๑ ๑๐.๗%	๓ ๒.๙%	๓.๔๖	.๕๑๖
๗. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมและรับฟังความคิดเห็นของท่าน	๘ ๗.๘%	๔๐ ๓๘.๘%	๓๓ ๓๒.๐%	๑๗ ๑๖.๕%	๕ ๔.๙%	๓.๒๘	.๕๔๔
รวม						๓.๒๕	๑.๐๐๖

จากตารางที่ ๑๒ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจเป็นรายข้อจะพบว่า ข้อคำถาม ผู้บังคับบัญชาวางตัวอย่างเปิดเผยและเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๖ รองลงมา คือ การมีความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจแก่

ท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมและรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๗ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของท่าน และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖ และท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๑

ตารางที่ ๑๓ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างข้าราชการด้วยกัน	๑๖ ๑๕.๕%	๕๔ ๕๒.๔%	๑๘ ๑๗.๕%	๑๑ ๑๐.๗%	๔ ๓.๕%	๓.๖๕	.๕๕๗
๒. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๑๕ ๑๔.๖%	๕๘ ๕๖.๓%	๒๐ ๑๙.๔%	๘ ๗.๘%	๒ ๑.๙%	๓.๗๔	.๘๗๔
๓. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๑๐ ๙.๗%	๕๗ ๕๕.๓%	๒๗ ๒๖.๒%	๗ ๖.๘%	๒ ๑.๙%	๓.๖๔	.๘๒๗

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๔. ความสัมพันธ์ ในหน้าที่ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	๑๑ ๑๐.๗%	๔๕ ๔๗.๖%	๓๕ ๓๗.๕%	๓ ๒.๕%	๑ ๑.๐%	๓.๖๔	.๗๕๒
๕. ความสัมพันธ์ ส่วนตัวระหว่าง เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	๖ ๕.๘%	๕ ๕๒.๔%	๓๗ ๓๕.๕%	๕ ๔.๕%	๑ ๑.๐%	๓.๕๗	.๗๒๒
รวม						๓.๖๕	.๕๑๕

จากตารางที่ ๑๓ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจเป็นรายข้อจะพบว่า ข้อคำถาม การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างข้าราชการด้วยกัน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ ส่วนข้อคำถาม การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ๓.๖๔ และข้อคำถาม ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗

ตารางที่ ๑๔ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธร ด้านสภาพการทำงาน

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. หน่วยงาน ของท่านมีสภาพ บรรยากาศที่ดี ที่เอื้อต่อการ ทำงาน	๑๔ ๑๓.๖%	๔๔ ๔๒.๗%	๒๖ ๒๕.๒%	๑๒ ๑๑.๗%	๓ ๖.๘%	๓.๔๕	๑.๐๘๒
๒. ท่านได้รับ การสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือใน การปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	๕ ๘.๗%	๕๒ ๕๐.๕%	๒๒ ๒๑.๔%	๑๐ ๙.๗%	๑๐ ๙.๗%	๓.๓๕	๑.๐๕๖
๓. ภาระหน้าที่ ที่ท่านรับผิดชอบ เมื่อ เปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น ที่มีตำแหน่งใน ระดับเดียวกัน กับท่าน	๕ ๔.๙%	๔๕ ๔๓.๗%	๔๑ ๓๙.๘%	๑๐ ๙.๗%	๒ ๑.๙%	๓.๔๐	.๘๐๕
๔. หน่วยงาน ของท่านมี บรรยากาศของ ความเป็นมิตร เอื้ออารีต่อกัน	๑๘ ๑๗.๕%	๔๗ ๔๕.๖%	๒๔ ๒๓.๓%	๑๐ ๙.๗%	๔ ๓.๙%	๓.๖๓	๑.๐๑๐

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๕. มีความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน	๑๓ ๑๒.๖%	๔๘ ๔๖.๖%	๓๕ ๓๔.๐%	๖ ๕.๘%	๑ ๑.๐%	๓.๖๔	.๘๑๕
๖. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	๓๕ ๓๔.๐%	๕๒ ๕๐.๕%	๑๓ ๑๒.๖%	๒ ๑.๙%	๑ ๑.๐%	๔.๑๕	.๗๘๕
รวม						๓.๗๑	.๘๘๒

จากตารางที่ ๑๔ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านสภาพการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจเป็นรายข้อจะพบว่าข้อคำถาม การมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ รองลงมาคือความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ หน่วยงานมีสภาพบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกันกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ และข้อคำถามการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙

ตารางที่ ๑๕ แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ด้านเงินเดือน

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	๑๑ ๑๐.๗%	๔๒ ๔๐.๘%	๔๔ ๔๒.๗%	๖ ๕.๘%	-	๓.๕๖	.๗๖๓
๒. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ	๑๕ ๑๔.๖%	๕๒ ๕๐.๕%	๒๘ ๒๗.๒%	๗ ๖.๘%	๑ ๑.๐%	๓.๗๑	.๘๓๖
๓. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ	๑๗ ๑๖.๕%	๔๖ ๔๔.๗%	๒๕ ๒๔.๒%	๑๐ ๙.๗%	๑ ๑.๐%	๓.๖๖	.๕๐๓
๔. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเทียบเท่ากับท่าน	๑๑ ๑๐.๗%	๔๒ ๔๐.๘%	๓๓ ๓๒.๐%	๑๖ ๑๕.๕%	๑ ๑.๐%	๓.๔๕	.๕๑๕
๕. เงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	๓ ๒.๙%	๓๔ ๓๓.๐%	๒๘ ๒๗.๒%	๒๕ ๒๔.๒%	๕ ๔.๗%	๒.๒๕	๑.๐๔๑
รวม						๓.๔๓	.๕๐๓

จากตารางที่ ๑๕ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในด้านเงินเดือน พบว่ามีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจเป็นรายข้อจะพบว่า ข้อคำถาม การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ ความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ ความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเทียบเท่ากับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ และข้อคำถาม เงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๒๕

๔.๓.๔ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามลักษณะตัวแปรที่ศึกษา

ตารางที่ ๑๖ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	เพศ			
	ชาย (N= ๕๒ คน)		หญิง (N = ๕๑ คน)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
๑. ลักษณะของงาน	๓.๖๕	.๕๕๖	๓.๘๔	.๘๐๕
๒. ความสำเร็จในงาน	๓.๘๑	.๖๔๒	๓.๘๒	.๘๑๖
๓. การยอมรับนับถือ	๓.๕๐	.๖๒๘	๓.๘๒	.๖๑๓
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๘๘	.๖๐๔	๓.๕๖	.๖๖๒
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๐๐	๑.๑๐๓	๓.๐๔	๑.๑๘๓
๖. นโยบายและการบริหารงาน	๓.๓๑	๑.๐๐๑	๓.๑๘	.๕๕๔
๗. การปกครองบังคับบัญชา	๓.๒๕	.๕๒๖	๓.๓๓	๑.๐๘๕
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๕๒	.๘๒๘	๓.๖๘	.๕๘๖
๙. สภาพการทำงาน	๓.๕๔	.๖๕๓	๓.๘๘	.๕๖๓
๑๐. เงินเดือน	๓.๔๔	.๖๕๒	๓.๔๑	๑.๐๔๓
รวม	๓.๕๖	.๖๕๘	๓.๖๑	.๘๐๖

จากตารางที่ ๑๖ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมมากกว่าเพศชาย คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ ส่วนเพศชายมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ แต่เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์วัดระดับความพึงพอใจแล้วอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ ๑๗ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	กลุ่มอายุ (ปี)					
	(๒๐-๓๕)		(๓๖-๔๕)		(๔๖ ปีขึ้นไป)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
๑. ลักษณะของงาน	๓.๕๒	.๘๕๕	๓.๕๕	.๘๑๕	๔.๑๘	.๕๐๗
๒. ความสำเร็จในงาน	๓.๖๖	.๗๑๓	๓.๕๕	.๘๔๘	๓.๕๑	.๗๕๐
๓. การยอมรับนับถือ	๓.๔๘	.๕๐๒	๓.๗๓	.๕๖๐	๓.๕๑	.๕๒๖
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๗๐	.๗๓๔	๔.๑๔	.๕๘๕	๔.๐๐	.๖๑๗
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๒.๘๐	๑.๐๐๒	๓.๐๐	๑.๑๕๕	๓.๕๐	๑.๒๖๓
๖. นโยบายและการบริหารงาน	๓.๐๐	.๕๔๐	๓.๓๐	.๕๕๖	๓.๖๔	๑.๐๔๕
๗. การปกครองบังคับบัญชา	๓.๐๒	.๕๒๗	๓.๔๑	๑.๐๑๓	๓.๖๔	๑.๐๔๕
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๔๑	.๕๗๒	๓.๗๓	.๕๖๒	๔.๐๐	.๕๓๕
๙. สภาพการทำงาน	๓.๔๕	.๕๕๑	๓.๘๖	.๘๘๗	๓.๕๕	.๕๗๕
๑๐. เงินเดือน	๓.๒๐	.๕๐๔	๓.๕๔	.๘๖๘	๓.๖๘	.๘๕๔
รวม	๓.๔๕	.๖๕๗	๓.๖๘	.๘๑๘	๓.๕๑	.๖๘๔

จากตารางที่ ๑๗ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่มีอายุตั้งแต่ ๔๖ ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าช่วงอายุอื่น คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ และต่ำสุดคือช่วงอายุระหว่าง ๒๐-๓๕ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์วัดระดับความพึงพอใจแล้วจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากันทั้งสามช่วงอายุ

ตารางที่ ๑๘ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = ๓๕		ปริญญาตรี N = ๔๒		สูงกว่าปริญญาตรี N = ๒๒	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
๑. ลักษณะของงาน	๓.๗๕	.๕๑๗	๓.๘๕	.๘๓๓	๓.๗๑	๑.๐๖๕
๒. ความสำเร็จในงาน	๓.๘๒	.๖๗๐	๓.๘๗	.๗๘๕	๓.๕๗	.๕๓๘
๓. การยอมรับนับถือ	๓.๖๘	.๗๗๒	๓.๖๕	.๖๔๗	๓.๕๐	๑.๐๑๕
๔. ความรับผิดชอบ	๔.๐๐	.๗๗๐	๓.๘๕	.๖๖๑	๓.๕๓	.๖๑๖
๕. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	๓.๑๔	๑.๐๐๘	๒.๕๘	๑.๑๐๓	๒.๕๓	๑.๕๔๒
๖. นโยบายและการ บริหารงาน	๓.๓๒	๑.๐๕๖	๓.๑๘	.๕๔๐	๓.๓๖	๑.๑๕๑
๗. การปกครองบังคับ บัญชา	๓.๒๕	๑.๐๔๕	๓.๒๖	.๕๖๔	๓.๔๓	๑.๑๕๘
๘. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	๓.๘๒	.๗๒๓	๓.๖๑	.๕๕๔	๓.๕๐	๑.๐๕๒
๙. สภาพการทำงาน	๓.๗๑	.๘๕๗	๓.๗๗	.๘๒๔	๓.๔๓	๑.๐๘๕
๑๐. เงินเดือน	๓.๕๐	.๗๕๓	๓.๔๓	.๕๓๕	๓.๒๕	.๕๕๔
รวม	๓.๗๑	.๗๑๓	๓.๖๑	.๗๑๔	๓.๕๗	๑.๐๑๖

จากตารางที่ ๑๘ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่วุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่นคือ ๓.๗๑ และรองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ และต่ำสุดคือกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ แต่เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ระดับความพึงพอใจแล้วจะไม่แตกต่างกันคืออยู่ในเกณฑ์มากเท่ากันทั้งสามกลุ่ม

ตารางที่ ๑๕ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับตำแหน่ง					
	(ระดับ ๑-๒) N= ๑๓		(ระดับ ๓-๖) N=๖๕		(ระดับ ๗-๘) N=๒๑	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
๑. ลักษณะของงาน	๓.๑๕	.๘๕๕	๓.๘๔	.๘๑๖	๔.๑๔	.๕๑๐
๒. ความสำเร็จในงาน	๓.๓๘	.๗๖๘	๓.๘๘	.๗๕๘	๓.๘๖	.๗๕๓
๓. การยอมรับนับถือ	๓.๒๓	๑.๐๕๒	๓.๗๒	.๗๐๕	๓.๗๑	.๔๖๓
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๓๑	.๗๕๑	๔.๐๐	.๖๔๒	๔.๐๕	.๕๕๐
๕. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	๒.๘๕	๑.๐๖๘	๒.๕๖	๑.๑๕๖	๓.๓๓	๑.๑๑๑
๖. นโยบายและการ บริหารงาน	๒.๗๗	.๕๒๗	๓.๒๖	๑.๐๑๐	๓.๔๘	.๕๒๘
๗. การปกครองบังคับ บัญชา	๒.๕๒	๑.๐๓๘	๓.๒๕	๑.๐๔๕	๓.๕๒	.๘๑๔
๘. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	๓.๒๓	๑.๐๑๓	๓.๗๐	.๕๖๐	๓.๗๖	.๖๒๕
๙. สภาพการทำงาน	๓.๓๑	๑.๑๐๕	๓.๗๕	.๕๑๔	๓.๘๑	.๕๑๒
๑๐. เงินเดือน	๓.๓๘	.๖๕๐	๓.๓๘	.๕๘๗	๓.๖๒	.๗๔๐
รวม	๓.๓๑	.๗๕๑	๓.๖๕	.๗๘๓	๓.๗๖	.๖๒๕

จากตารางที่ ๑๕ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่มีระดับตำแหน่ง ๗ - ๘ และระดับตำแหน่ง ๓ - ๖ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับความพึงพอใจมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ และ ๓.๖๕ ตามลำดับ ส่วนระดับตำแหน่ง ๑ - ๒ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๑ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับความพึงพอใจปานกลาง

๔.๓.๕ ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ตารางที่ ๒๐ สรุปข้อเสนอแนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
๑. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	๑๑
๒. ในการพิจารณาความดีความชอบควรได้พิจารณาถึงผลงานและให้ความสำคัญกับข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และต้องมีความยุติธรรม	๕
๓. ในการทำงานของข้าราชการไม่ควรมีการแทรกแซงทางการเมือง ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทำงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด	๘
๔. ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	๕
๕. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หรือ Good Governance	๕
๖. ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๔
๗. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมในระหว่างข้าราชการด้วยกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดี	๓
๘. ควรบริหารงานอย่างมีระบบ	๓
๙. ควรจัดคนให้ตรงกับงาน	๔
๑๐. ควรยึดหลักคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕
๑๑. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมและปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้	๖
๑๒. ควรยึดหลักกฎหมายและระเบียบในการปกครอง	๔
รวม	๖๓

บทที่ ๕

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ๒ ประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรในด้านลักษณะงานความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและค่าตอบแทน ประการที่สองคือเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา และระดับตำแหน่ง โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรจำนวน ๑๐๓ คน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาและสมบูรณ์ จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร และตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สำหรับสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ ๕๐.๕ มีอายุส่วนมากระหว่าง ๒๐-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๖ โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระหว่าง ๓-๖ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๔

๒. ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า

๒.๑ ด้านลักษณะงาน พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกข้อความคำถาม

๒.๒ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องเดียวที่อยู่ในระดับปานกลางคือเรื่องผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้เป็นผลสำเร็จ

๒.๓ ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่างานหรือกิจกรรมที่ได้กระทำหรือได้รับมอบหมายได้นับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แต่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษนอกจากงานประจำในหน้าที่บ่อยครั้ง

๒.๔ ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมากนักคืออยู่ในระดับมากเหมือนกัน

๒.๕ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยให้ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการรู้สึกว่ารระบบการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีความเป็นธรรม การมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และความรู้สึกพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

๒.๖ ด้านนโยบายและการบริหารงานงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่ต่างกันคืออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

๒.๗ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่ต่างกันคืออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

๒.๘ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่ต่างกันคืออยู่ในระดับมากเหมือนกัน

๒.๙ ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในเรื่องหน่วยงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกันมีความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน มีความสะดวกในการทำงาน มีความสะดวกในการ

เดินทางมาปฏิบัติงาน แต่ในเรื่องหน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงาน การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

๒.๑๐ ด้านเงินเดือน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องความรู้สึกพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเทียบเท่ากัน จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้สึกว่าเงินเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ในครั้งนี้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

๑. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ๑๐ องค์ประกอบ เท่ากับ ๓.๖๓ ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง ๓.๐๒ - ๓.๘๒ ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๓.๐๒ อาจเป็นเพราะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบและการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นตำแหน่งของข้าราชการไม่มีความเป็นธรรม มีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งไม่ได้พิจารณาถึงผลงานความรู้ความสามารถที่แท้จริงของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการแบ่งงานตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งแบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภา กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งได้ผ่านการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกตรงตามตำแหน่งความรับผิดชอบและลักษณะของงาน จึงได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

หากเปรียบเทียบผลการวิจัยตามทฤษฎีของ Herzberg ที่ระบุว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่หากได้รับการตอบสนอง มีอยู่ ๕ ประการ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งจากผลการวิจัยองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ช่วยจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงานและเมื่อได้รับ

การสนองตอบตามความต้องการก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานซึ่งในด้านนี้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรเร่งหาวิธีการแก้ไข ส่วนด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่จัดอยู่ในกลุ่ม บังคับใจในการปฏิบัติหน้าที่เช่นกัน ซึ่งจากผลการวิจัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชารักษาระดับความพึงพอใจด้านนี้ไว้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากข้าราชการเกิดความพึงพอใจ

๒. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ดังจะได้อภิปรายต่อไปนี้

๒.๑ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวแปรเพศ จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่างกัน คืออยู่ในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด บัวงาม ที่ทำการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณี สิทธิชัย ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งและปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่ได้แยกหญิงหรือชาย ระดับความพึงพอใจจึงไม่ต่างกัน

๒.๒ อายุ จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน คือข้าราชการที่อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๕ ปี จะมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี และตั้งแต่ ๔๖ ปี ขึ้นไปจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ นิยมวงศ์ ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อายุที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ บุญทำนุก ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบ ข้าราชการกรมการปกครองที่มีอายุต่างกันจะมีความ

พึงพอใจไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ บุญช่วย เจริญธรรม ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกล่าวคือไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รี จุณณวัฒน์ ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสังกัดคณะกรรมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครกลุ่ม ๔ ธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง ๓๐- ๔๐ ปี จะมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธ เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นนักการเมือง และมีระเบียบในการบริหารงานบุคคลเฉพาะของท้องถิ่น จึงทำให้ความรู้สึกของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่นคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก และปฏิบัติราชการกับองค์กรท้องถิ่นมานานแล้วย่อมจะเข้าใจระบบการทำงานกับผู้บริหารที่เป็นนักการเมืองจึงมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจึงสามารถหาทางแก้ไขได้โดยง่ายจึงไม่ค่อยจะมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการที่มีอายุน้อยเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการได้ไม่นาน จึงอาจยังไม่สามารถปรับตัวได้กับระบบการปฏิบัติงานกับนักการเมืองและความรอบรู้ด้านระเบียบการปฏิบัติอาจยังมีไม่มาก ซึ่งบางครั้งก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานได้

๒.๓ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธ ตามตัวแปร วุฒิการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในเกณฑ์ระดับมากเท่ากัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ บุญทำนุก ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดโยธธ ซึ่งพบว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันและงานวิจัยของ ปราบุษรงค์ ศรีวิบูลย์ ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนด้านการศึกษาในจังหวัดระยองซึ่งพบว่าวุฒิการศึกษาต่างกันทำให้มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรเวช ทรฤทธิ์ ที่ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธ จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งผ่านการสอบแข่งขันตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จจากสถานศึกษา ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ผ่านการศึกษามาประกอบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิบัติงานของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ระเบียบและกฎหมายกำหนดให้ และยังพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ซึ่งความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง และผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย จึงทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจที่ไม่ต่างกัน

๒.๔ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธรร ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธรร ที่ระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่มิตำแหน่งระดับ ๑-๒ จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตำแหน่งระดับ ๓-๖ และตำแหน่งระดับ ๗-๘ จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ นันทเสนา ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่ระดับตำแหน่งสูงจะมีความพึงพอใจกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ นิยมวงศ์ ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าระดับตำแหน่งต่างกันมีผลทำให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธรร ที่มีตำแหน่งในระดับ ๓-๖ ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการที่เริ่มต้นในสายงานที่เริ่มต้นที่ระดับ ๓ ซึ่งเป็นสายงานที่มีความก้าวหน้าเร็วกว่าระดับ ๑-๒ ซึ่งเป็นสายปฏิบัติ และระดับ ๗-๘ ส่วนมากจะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือดำรงตำแหน่งบริหาร และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าส่วนใหญ่มักจะมีเงินเดือนที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า จึงรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจต่องานที่ปฏิบัติว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันกับองค์กร และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่ากลุ่มระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารบุคคลในด้านการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธรร ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธรร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสบายใจและเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน

ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขของค์ประกอบด้านที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจต่ำให้เพิ่มระดับความพึงพอใจมากขึ้น ดังนี้

๑. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสรับการอบรมหรือได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มานั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรได้พิจารณาถึงผลงานและยึดหลักคุณธรรม สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีเมตตาธรรมและมีพรหมวิหารสี่เป็นแบบอย่างที่ดีงามให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในด้านการทำงาน

๒. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในเรื่องหลักการบริหารงาน และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นอย่างดี รวมทั้งการมอบหมายงานผู้บริหารควรได้คำนึงถึงกรอบอำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการเป็นสำคัญ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตามนโยบายของผู้บริหารที่กำหนดไว้

๓. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นความสามารถ ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา และวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลาและความสามารถ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านเงินเดือน ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพสังคมเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน และเร่งรัดการเบิกจ่ายให้รวดเร็วทันต่อความจำเป็น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๒. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารที่ข้าราชการพึงประสงค์

๓. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

- กิติมา ปรีดิติกกุล. ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชนะการพิมพ์, ๒๕๒๕.
- ใจ อึ้งภากรณ์. สังคมนิยมและทุนนิยมในโลกปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ S.B.Publishing, ๒๕๔๐.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๕.
- ประยงค์ มีใจชื้อ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- ไพบุลย์ เทวรักษ์. จิตวิทยาศึกษาพฤติกรรมภายนอกและภายใน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส.ดี. เพลส, ๒๕๓๗.
- มุกดา ศรียงค์, รศ. และคนอื่น ๆ. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- โยธิน คັນสนบุทท และคนอื่น ๆ. จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๓๓.
- โยธิน คັນสนบุทท์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓.
- วิโรจน์ สารรัตนะ, ดร., รศ. การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕.
- วีรนารถ มานะกิจ, รศ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน, ดร. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (ผู้เขารู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๕.

ศุภชัย ขาวะโนภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทจอมทอง จำกัด, ๒๕๔๖.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๑.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, ๒๕๒๒.

อารีย์ เพชรสุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์,
๒๕๓๐.

๒. วิทยานิพนธ์

ไกรเวช ธรฤทธิ์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”.

ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒.

จรินทร์ ย่องนุ่น. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต”.

ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒.

ธนารัฐ สายเทพ. “การปรับโครงสร้างองค์การบริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหาร

การปกครองของ อบจ. ลำปาง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

นิยม เอียดศรีไชย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”. ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๕.

บังอร ประทุมเทา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล

อุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ

อุบลราชธานี, ๒๕๔๖.

บุญช่วย เจริญธรรม, จำสิบเอก. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

สังกัดกรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา”. ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๘.

ปณิธาน พรเรืองวงศ์. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วน

จังหวัดตามโครงสร้างการบริหารงานใหม่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.

ประหัดศักดิ์ บัวงาม. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สังกัด

กรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.

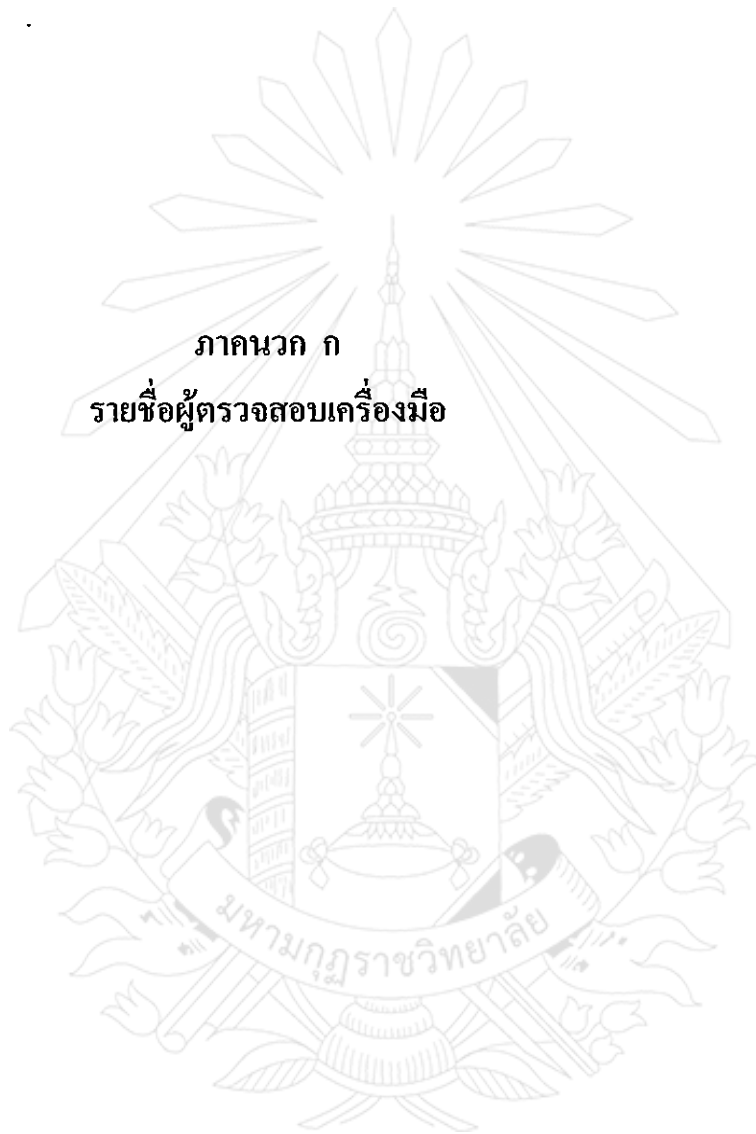
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐.

- ปิยะ นิยมวงศ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน): ศึกษากรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- เป็นหนึ่งใน ไซยชิต. “สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖.
- เวทวิชช์ เนียมอินทร์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.
- เสกสรรค์ ทิพย์สุข. “องค์การบริหารส่วนจังหวัดในบริบทของการกระจายอำนาจ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑.
- สรรเพชร สุขภิมินตรี. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘.
- อนก พงษ์พันธ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงไฟฟ้าระยอง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖.
- อำรุง เหมรา. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา ๒”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓.



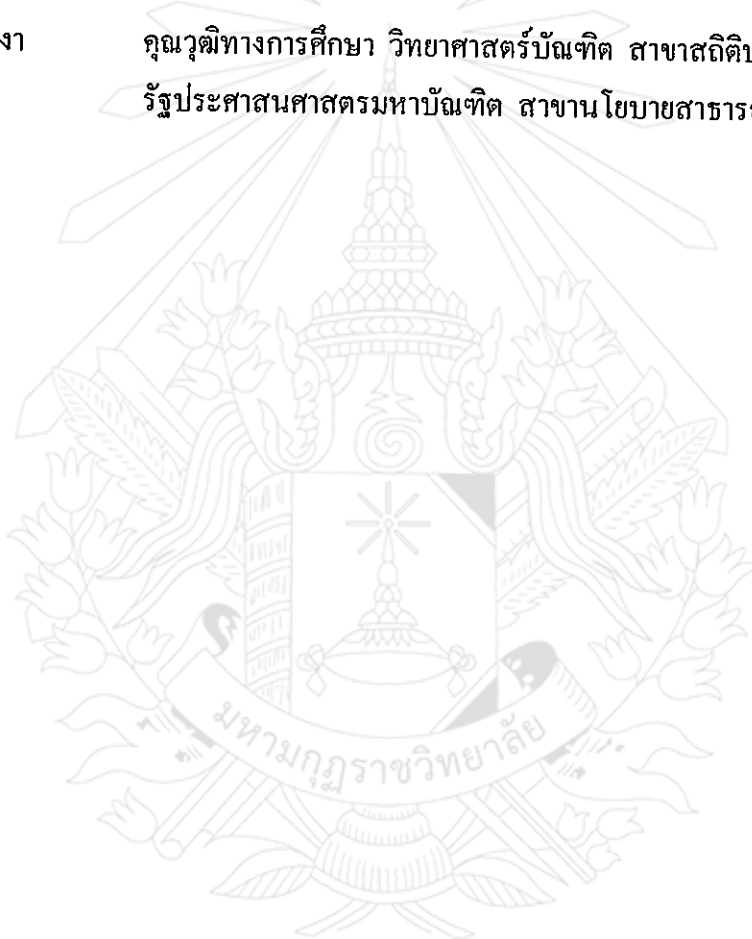
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

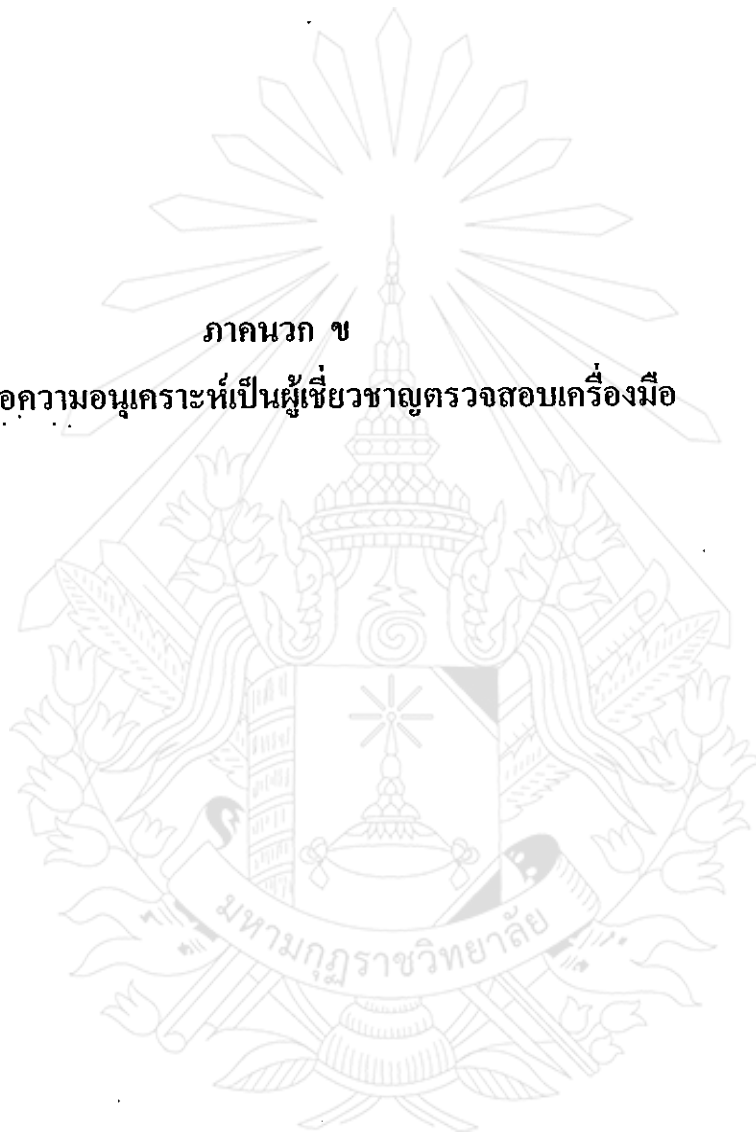


รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

- | | |
|-------------------------|---|
| ๑. ผศ.ดร.บุญเลิศ ราโชติ | คุณวุฒิทางการศึกษา ปธ.๕, พ.ธ.ม. M.A. TH.D |
| ๒. ผศ.ดร. เตชา ใจกลาง | คุณวุฒิทางการศึกษา ปธ.๕, ศน.ม. M.A. TH.D. |
| ๓. นายวิทยา หุคผ่อง | คุณวุฒิทางการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
นักบริหารงานนโยบายและแผน ๘ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธร |
| ๔. นางขนิษฐา เจตฤงา | คุณวุฒิทางการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ |



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ ศธ 6015/ว ๒๕๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
 ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
 จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๔ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอสวามอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร. บุญเลิศ ราโชติ

ด้วย นายบุญมี ไชยพิมพ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
 หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้
 มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

http://www.rec.mbu.ac.th

26 ธ.ค. 49



ที่ ศธ 6015/ว ๖๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เลขา โสภณ

ด้วย นายบุญมี ไชยพิมพ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต(สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

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



ที่ สร 6015/ว ๒๕๕๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวิชา บุคณอง

ด้วย นายบุญมี ไชยพิมพ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอบความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

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 ๕01๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

24 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางชนิษฐา เจตุภูงา

ด้วย นายบุญมี ไชยพิมพ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต(ศ.บ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

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 ๕๖๑๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียขเมือง
 ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
 จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๕๒ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกเทศมนตรีเมืองขโสธร

ด้วย นายบุญมี ไชยพิมพ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต(สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอลความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร: 0-4351-8664, 0-4351-8076

โทรสาร 0-4351-4618

http://www.rcu.mbu.ac.th



ที่ สร 6015/ว ๕๕๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสด็จเมือง
คำบดคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๕๘ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองлікการบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ด้วย นายบุญมี ไชยพิมพ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

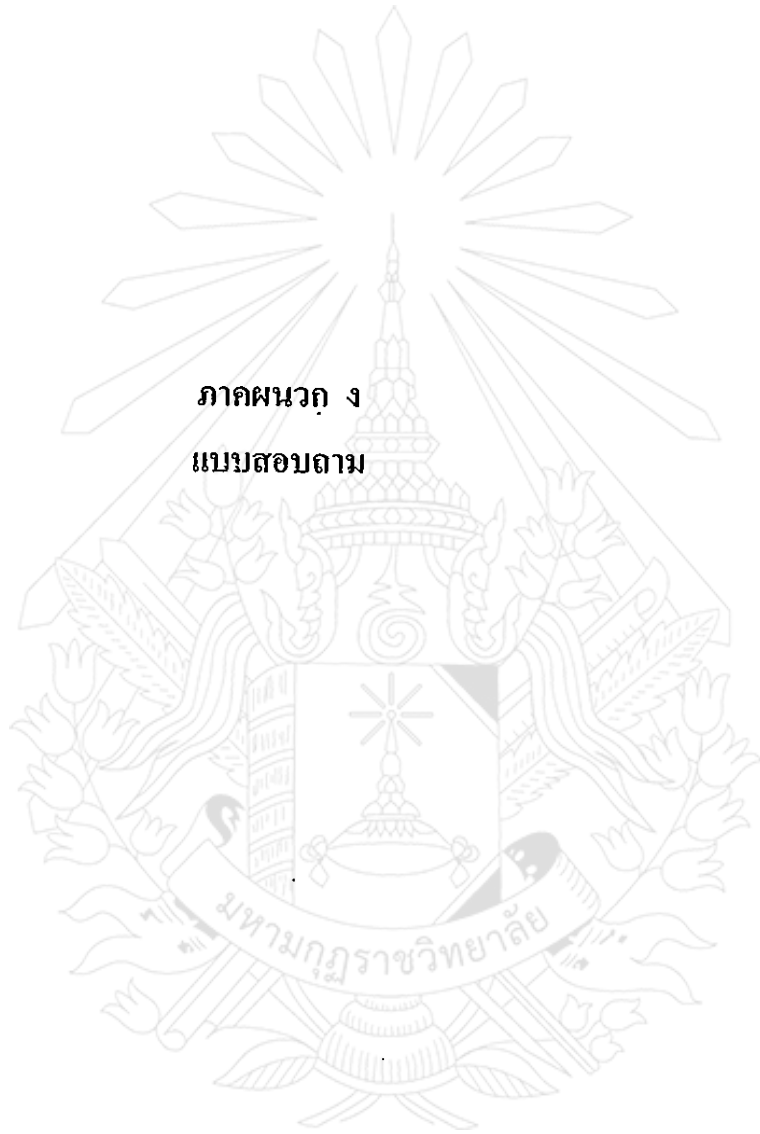
บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร 0-4351-4618

<http://www.rec.mbu.ac.th>



ภาคผนวก ง
แบบสอบตาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

SATISFACTION IN PERFORMING DUTIES OF OFFICERS OF YASOTHON
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้มีอยู่ ๓ ตอนคือ
ตอนที่ ๑ จะเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ ๒ จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
ตอนที่ ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
๒. คำตอบของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอความกรุณาจากท่านได้
โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน
เป็นการส่วนตัว โดยจะทำการประมวลผลออกมาในภาพรวม
๓. โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกตอน

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นายบุญมี ไชยพิมพ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกรัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

- () ชาย
() หญิง

๒. อายุ

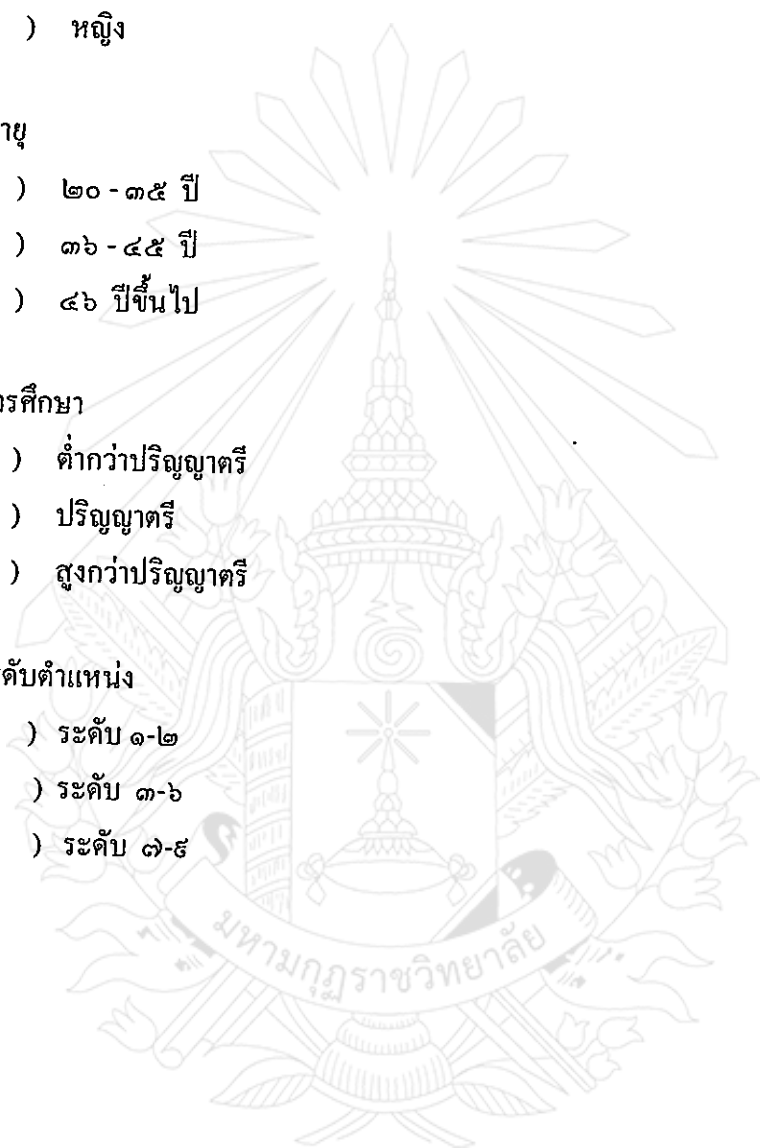
- () ๒๐ - ๓๕ ปี
() ๓๖ - ๔๕ ปี
() ๔๖ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ระดับตำแหน่ง

- () ระดับ ๑-๒
() ระดับ ๓-๖
() ระดับ ๗-๘



ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

ระดับ ๑ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับที่ ๒ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจน้อย

ระดับที่ ๓ หมายถึง ความรู้สึกพอใจปานกลาง

ระดับที่ ๔ หมายถึง ความรู้สึกพอใจมาก

ระดับที่ ๕ หมายถึง ความรู้สึกพอใจมากที่สุด

ลำดับ ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		๑	๒	๓	๔	๕	
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
๑.	งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบตรงกับ ความรู้ความสามารถท่าน						
๒.	ท่านรู้สึกพอใจและสุขใจกับการปฏิบัติงาน						
๓.	ท่านได้นำเอาความรู้และประสบการณ์เข้าร่วม ตัดสินใจในการทำงาน						
๔.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ หน้าที่						
๕.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่าน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
	ความสำเร็จในงาน						
๖.	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติและที่รับผิดชอบ ประสบผลสำเร็จ						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		๑	๒	๓	๔	๕	
๗.	ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ						
๘.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้ เป็นผลสำเร็จ						
๙.	ผู้บังคับบัญชาคอยชมเชยท่านเมื่อทำงาน ได้เป็นผลสำเร็จ						
๑๐.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จอยู่เสมอ						
๑๑.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วย ส่งเสริมให้ท่านมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						
	<u>การยอมรับนับถือ</u>						
๑๒.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						
๑๓.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
๑๔.	งานหรือกิจกรรมที่ท่านได้กระทำหรือ ได้รับมอบหมายได้รับการสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงาน						
๑๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษ นอกจากงานประจำในหน้าที่บ่อยครั้ง						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑๖.	เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นสมาชิก คนหนึ่งของหน่วยงาน						
	<u>ความรับผิดชอบ</u>						
๑๗.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ กำหนด						
๑๘.	ท่านได้รับการไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						
๑๙.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในการทำงานได้						
๒๐.	ท่านได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น						
๒๑.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
	<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</u>						
๒๒.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการ อบรมและศึกษาต่อ						
๒๓.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วย ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า						
๒๔.	ท่านคิดว่าระบบการเลื่อนตำแหน่ง ของหน่วยงานท่านมีความเป็นธรรม						
๒๕.	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						
๒๖.	ท่านพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		๑	๒	๓	๔	๕	
	นโยบายและการบริหาร						
๒๗.	ท่านพอใจในนโยบายและระบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มาจากนักการเมือง						
๒๘.	ผู้บังคับบัญชากระจายงานได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม						
๒๙.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน						
๓๐.	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่เป็นนักการเมือง						
๓๑.	ท่านได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						
	การปกครองบังคับบัญชา						
๓๒.	ท่านมีความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
๓๓.	ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม						
๓๔.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน						
๓๕.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่าน						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		๑	๒	๓	๔	๕	
๓๖.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจแก่ท่านในการทำงาน						
๓๗.	ผู้บังคับบัญชาวางตัวอย่างเปิดเผยและเป็นกันเองกันท่าน						
๓๘.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมและรับฟังความคิดเห็นของท่าน						
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
๔๐.	ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างข้าราชการด้วยกัน						
๔๑.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน						
๔๒.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						
๔๓.	ความสัมพันธ์ในหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
๔๔.	ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
	สภาพการทำงาน						
๔๕.	หน่วยงานของท่านมีสภาพบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน						
๔๖.	ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		๑	๒	๓	๔	๕	
๔๗.	ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกันกับท่าน						
๔๘.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรเอื้อ อาทรต่อกัน						
๔๙.	มีความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน						
๕๐.	ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน เงินเดือน						
๕๑.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่						
๕๒.	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่างๆ						
๕๓.	ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ						
๕๔.	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเทียบเท่ากับ ท่าน						
๕๕.	เงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน						

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดยโสธร

.....

.....

.....

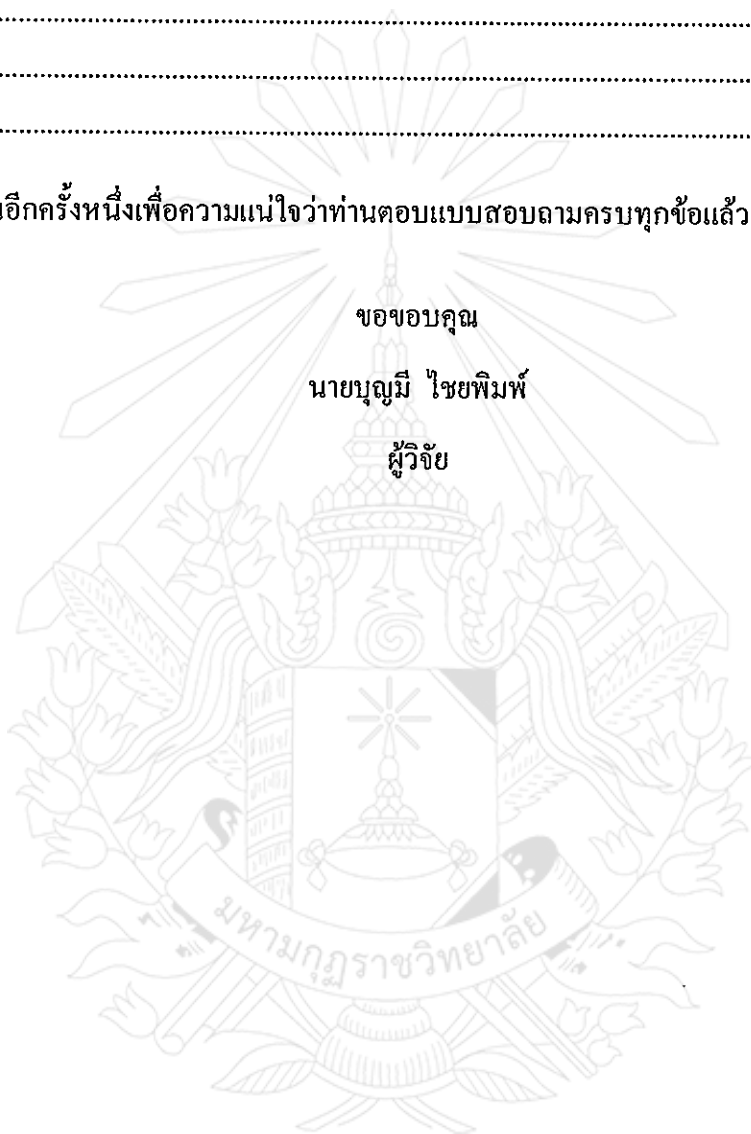
.....

โปรดทบทวนอีกครั้งหนึ่งเพื่อความแน่ใจว่าท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว

ขอขอบคุณ

นายบุญมี ไชยพิมพ์

ผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นายบุญมี ไชยพิมพ์
- เกิด : วันพฤหัสบดีที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๑๘ บ้านเลขที่ ๔๕ หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง ตำบลชะบุง อำเภอบุพผิลัย จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๕ ซอยเทศบาล ๑ ถนนแจ้งสนิท ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๔๐ ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หน้าที่การงาน
- พ.ศ. ๒๕๔๕ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ๓ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. ๒๕๔๖ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
- พ.ศ. ๒๕๔๘ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
- สถานที่ทำงาน
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ถนนเทศบาล ๑ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ๓๕๐๐๐ หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน ๐-๔๕๓๑-๑๖๔๒ ต่อ ๑๒๑