



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

**JOB SATISFACTION OF THE WORKING PERFORMANCES
OF THE OFFICERS IN SUBDISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS IN BURIRAM PROVINCE**

วิทยานิพนธ์
ของ
สุภาวดี การ์รัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ
นางสาวสุภาวดี การ์รัมย์ เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....ประธานกรรมการควบคุม
(รองศาสตราจารย์ ดร.จूरินทร์ จันทรพาณิชย์)

.....กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาลัย จันทรพาณิชย์)

.....กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จีวัฒนา)

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ)

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)
วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ. 2551

ชื่อเรื่อง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	สุภาวดี การรัมย์		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ ดร.จूरิพร จันทรพาณิชย์	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาลัย จันทรพาณิชย์	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จิววัฒนา	กรรมการ	
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	สาขา การจัดการทั่วไป	
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2551	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 415 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (CheckList) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open ended form) มีค่าความเชื่อมั่น 0.9439 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่าสถิติ t -test แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับความพึงพอใจของบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ และระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณของงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลจังหวัดบุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE	Job Satisfaction of the Working Performances of the Officers in Subdistrict Administration Organizations in Buriram Province	
AUTHOR	Supawadee Karam	
ADVISORS	Associate Professor Dr.Chureeporn Chantarapanich	Thesis advisor
	Assistant Professor Dr. Alai Chantarapanich	Co-advisor
	Assistant Professor Somsak Jeewattana	Co-advisor
DEGREE	Master of Business Administration	MAJOR General Management
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2008

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate and compare the satisfaction towards the working performances of the officers in subdistrict administration organizations (SAOs) in Buriram Province. The samples were 415 officers working in SAOs. The research instrument was a 3- part questionnaire : a checklist, a 5 - rating scale, and open ended form with its reliability at 0.9439. The collected data were analyzed by percentage, means, and standard deviation. The hypotheses were tested by independent samples t-test and one-way analysis of variance. If the significant differences were found, the Scheffe' test was employed.

The findings were as follows:

1. The overall satisfaction level towards the working performance of the officers in SAOs in Buriram Province was at moderate level. When considering in each aspect, the responsibility, working condition, working achievement, working nature, and working security were at high levels. On the other hand, the rest aspects were at moderate levels.
2. The comparison of the satisfaction towards working performances of the officers in SAOs classified by status, educational levels, working experiences and salary showed significant differences at .05 level. In contrast, there were no significant differences in terms of sex, age and working positions.
3. The problems and suggestion of the officers was that SAOs should manage enough officers suitably for the working performances in accordance to the better satisfaction towards the working performances of the officers in SAOs in Buriram Province.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล.....	6
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
งานวิจัยในประเทศ.....	31
งานวิจัยต่างประเทศ.....	34
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	92
สมมติฐานของการวิจัย.....	92
วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	98
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	98
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์.....	110
ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบล	37
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนตำบล	38
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน.....	44
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยอนามัย.....	46
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ.....	47
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	48
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการ บริหารงาน.....	49
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพการทำงาน.....	50
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความมั่นคงในงาน.....	51
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในงาน.....	53
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	54
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	55
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ.....	56
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า.....	57
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย 11 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	58
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย 11 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	60
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย 11 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	62
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอารมณ์ 11 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	66
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอารมณ์ 11 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	68
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอารมณ์ 11 ด้าน จำแนกตามรายได้.....	70
23 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	72
24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ.....	74
25 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	78
26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพ.....	79
27 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ.....	80
28 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85
29 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	86
31 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	86
32 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่.....	87
33 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	88
34 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	88
35 ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์.....	90

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	12
2. โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	14
3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของ เซอร์เบอร์ก.....	21
4 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาส โลว์.....	23
5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยความอนุเคราะห์จากบุคคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จตุพร จันทรพาณิชย์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ จันทรพาณิชย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จีวัฒนา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวย และประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิคือ อาจารย์จिताภรณ์ เวียงวิเศษ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ คุณเพชรรัตน์ ภูมาศ ปลัดอำเภอพลับพลาชัย ว่าที่ ร.ต.วินัย เกียรติกำจร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกขมิ้น ที่กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนรวมทั้งส่งเสริมและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีส่วนในการสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัย

สุภาวดี การรัมย์

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยแรกเริ่มนั้น เป็นการปกครองแบบรวมอำนาจ ต่อมาเมื่อประชากรมากขึ้นบวกกับประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางการเมืองการปกครองมากขึ้น รัฐบาลจึงได้มีแนวคิดการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองไปสู่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลส่วนกลาง และเพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง รัฐบาลจึงได้จัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีมากที่สุดในประเทศ ซึ่งมีจำนวนถึง 6,621 แห่ง (สำนักพัฒนาระบบ, 2549, 1-2) มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นที่สำคัญมาก เพราะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบสูง เป็นองค์กรพื้นฐานของประเทศ เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับสำคัญในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านงานก่อสร้างและโยธา งานงบประมาณ งานจัดเก็บรายได้ งานการศึกษา งานสาธารณสุข งานการเงินการคลัง งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯ ตลอดจนการกำกับดูแลและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นด้วย

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ และปัจจัยหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องมีคือ บุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่จะใช้ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นพลังขับเคลื่อนให้งานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ที่จะช่วยผลักดันส่งเสริม ให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย แต่ปัญหาในการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้ทุกองค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลนั้นมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร เนื่องจากคนมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิด ซับซ้อน เปราะบาง ซึ่งใจคนเรานั้น หากเกิดการกระทบกระเทือนเสียหายแล้ว ย่อมมีอาจซ่อมกลับ หรือเปลี่ยนแปลงได้เหมือนชิ้นส่วนเครื่องจักร (บรรยงค์ โตจินดา, 2543, 17) และในองค์กรแต่ละแห่ง ย่อมมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานขององค์กร ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรนั้น มักจะมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน อย่างไรก็ตามบทบาทของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการประจำ มักจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของการปกครองท้องถิ่นเป็นไปในทางลบ ชักงมมองว่ามีการทุจริต มีการแทรกแซงทางการเมือง เป็นธุรกิจการเมือง ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (ถวดี วงษ์ทอง, 2547, 1-2) ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น พนักงานส่วนตำบลมีผู้บังคับบัญชามาจากฝ่ายการเมือง ซึ่งมีความแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป ที่ผู้บังคับบัญชานั้นจะผ่านการอบรมฝึกฝนในเรื่องการบริหารงานบุคคลมาในระดับหนึ่งแล้ว แต่พนักงานส่วนตำบลมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลมาก่อน และเป็นที่น่าสังเกตว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีองค์กรกลางทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ภายใต้มาตรฐานกลางที่เหมาะสมเป็นธรรม และเป็นการคิดร่วมกันระหว่างผู้แทนหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ในลักษณะไตรภาคี (อดิศักดิ์ ภิรมย์, 2548, 114-116)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป และเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล และพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนเพื่อการบริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถและตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ส่งผลให้ผู้เข้ามาใช้บริการพอใจและเกิดความประทับใจ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ว่าเป็นองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษาได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 183 แห่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ตามกรอบงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ปัจจัย 11 ด้าน โดยสรุปตามกรอบแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก Herberg (Herzberg , Bausners & Synderman , 1990, 163 อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534, 193-211) ปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ซึ่งเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 183 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,963 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งอำเภอตามเขตพื้นที่การปกครองทั้งหมด 23 อำเภอ สุ่มจับ

ผลากเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 35 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 415 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ 2 ปัจจัยประกอบไปด้วย ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยอนามัย ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็น 11 ด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรหมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 183 แห่ง ที่ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกที่ดีที่เกิดจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบการทำงานในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย ทั้ง 11 ด้าน
4. เงินเดือนหมายถึง รายได้ประจำและค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติได้รับในแต่ละเดือนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งโดยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร่วมกัน และโดยส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
6. นโยบายและการบริหารหมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดคนโยบาย
7. สภาพการทำงานหมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง สี เสียง บรรยากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสภาพแวดล้อมรอบข้างอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน เครื่องมือต่าง ๆ
8. ความมั่นคงในงานหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
10. ความสำเร็จในงานหมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน

11. การได้รับการยอมรับนับถือหมายถึง การที่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับและยกย่องนับถือในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ
12. ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่พนักงานส่วนตำบลต้องรับผิดชอบหรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
13. ความรับผิดชอบหมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำด้วยความเต็มใจตามกำลังความรู้ความสามารถ
14. ความก้าวหน้าหมายถึง การได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
15. พนักงานส่วนตำบลหมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ นิติกร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน วิศวกรโยธา นักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่ธุรการ นักวิชาการเกษตร ฯ
16. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายประจำหมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
17. ประสบการณ์ในการทำงานหมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
18. รายได้ต่อเดือนหมายถึง รายได้ที่ได้จากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าครองชีพรวมกัน
19. ลักษณะทางประชากรหมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน(อายุการทำงาน) และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
2. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

วิวัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ “อบต.” เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็น นายกรัฐมนตรี โดยรัฐบาลในขณะนั้นได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์คือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ รายจ่ายของตนเอง และสามารถดำเนินกิจการส่วนตำบลได้อย่างอิสระ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ประสบปัญหาไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ หลายประการทั้งเรื่องรายได้ เนื่องจากท้องถิ่นไม่มีฐานะภาษีอีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีขีดความสามารถ การบริหารงานจำกัด จึงถูกยกเลิกในเวลาต่อมา โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ต่อมาในสมัยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จึงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. (ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเกิด

ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นระดับใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 802/2535 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2535 และคำสั่งที่ 816/2535 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2535 แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อศึกษาและปรับปรุงระบบการบริหาร การปกครองท้องถิ่น และในเวลาต่อมารัฐบาลได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 262/2535 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2535 แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นเพื่อการศึกษา และพิจารณาปรับปรุงสภาพตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 พบว่าสภาพตำบลได้จัดตั้งมาเป็น ระยะเวลากว่า 20 ปี ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้ไม่สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขาด ความคล่องตัวในการบริหาร สมควรปรับปรุงฐานะของสภาพตำบลและการบริหารงานของสภาพตำบล เสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาพ ตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ดังนี้

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.2537 กำหนดให้สภาพตำบลที่รวมรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา ติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์เฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของกระทรวง มหาดไทย อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้น ให้ระบุชื่อและเขตของ องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยการ เปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาพตำบล ให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละครั้งดังนี้

ครั้งที่ 1 จำนวน 617 แห่ง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2538

ครั้งที่ 2 จำนวน 2,143 แห่ง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2539

ครั้งที่ 3 จำนวน 3,637 แห่ง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540

ครั้งที่ 4 จำนวน 350 แห่ง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2542

และในปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 6,621 แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งตามเกณฑ์รายได้เป็น 3 ประเภทคือ

อบต.ขนาดใหญ่ (อบต.ชั้น 1 เดิม) ซึ่งมีเกณฑ์รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเกิน 20 ล้านบาทขึ้นไป

อบต.ขนาดกลาง (อบต.ชั้น 2 และอบต.ชั้น 3 เดิม) ซึ่งมีเกณฑ์รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ 6 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 20 ล้านบาท

อบต.ขนาดเล็ก (อบต.ชั้น 4 และ อบต.ชั้น 5 เดิม)ซึ่งมีเกณฑ์รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนไม่เกิน 6 ล้านบาท

วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับการจัดการปกครองท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล กองราชการส่วนตำบล กระทรวงมหาดไทยได้วางวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้ (กองราชการส่วนตำบล, 2544,71)

1. มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาตำบลที่เหมาะสม โดยมีการจำกัดทางระเบียบกฎหมาย และการกำกับดูแลที่ไม่เคร่งครัดเกินไป องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรมีความพร้อมในการดำเนินการตามหน้าที่และมีอำนาจในฐานะเจ้าพนักงานในเรื่องนั้น อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดเก็บรายได้ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่กระทบต่อประชาชนในตำบลโดยตรง
2. มีการบริหารงานตามระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง เกิดความผิดพลาดน้อย และไม่มีแนวคิดที่อาศัยช่องว่างของระเบียบดำเนินการในสิ่งที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของรัฐและจุดประสงค์ของประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นส่วนราชการจะต้องดำเนินการต่าง ๆ ตามระเบียบของทางราชการ
3. มีการบริหารงานในลักษณะที่เรียกว่า คิดเป็น โดยเรียนรู้การแก้ไขปัญหาของตนเองและพึ่งพาหน่วยงานภายนอกให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ยังสามารถใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาตำบลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนด้วย จะเห็นได้ว่าภาพของการคิดเป็นนี้จะสัมพันธ์กับอิสระทางการบริหาร
4. การมีส่วนร่วมจากประชาชนในตำบลอย่างแพร่หลาย ทั้งในขั้นการเลือกตั้งขั้นการบริหาร และการติดตามและสนับสนุนการบริหาร และที่สำคัญคนหนุ่มคนสาวที่มีการศึกษาการศึกษากลับไปร่วมพัฒนาในตำบลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรประชาชนอย่างแท้จริง
5. มีรายได้เพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีรายได้มากพอที่จะดำเนินการพัฒนาที่เป็นเขตชนบทและล้าหลังได้ด้วย และที่มาของรายได้ไม่ควรพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือเงินจัดสรรจากหน่วยงานต่าง ๆ จนเกินไปแต่ควรเกิดจากการบริหารงานด้วยสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง
6. มีบุคคลากรที่เป็นคนในตำบล ภายใต้ความจริงที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นย่อมรักท้องถิ่นของตน องค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้ทรัพยากรบุคคลให้มากที่สุดในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างก็ได้
7. มีกิจกรรมในด้านการพัฒนาสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ นอกจากนี้ควรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งคำนึงถึงความคงอยู่ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้จากภาษีอากรค่าธรรมเนียมและเงินรายได้ดังต่อไปนี้

1. ภาษีโรงเรือนและที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน
2. ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่
3. ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย
4. ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับการจัดสรรตามมาตรา 24 (3) และมาตรา 25 (6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
5. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตรามาตรา 24 (4) แล้ว ไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
6. ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุราและค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้น ในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ
7. ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน
8. ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
9. อากรการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์
10. อากรรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น
11. ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่หลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐในอัตราร้อยละสี่สิบแล้ว ดังต่อไปนี้
 - (ก.) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามประทานบัตรที่ได้รับ การจัดสรรในอัตรา ร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต
 - (ข.) องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ภายในจังหวัดที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามประทาน บัตรให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต
 - (ค.) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นให้ได้รับการจัดสรร ในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต

12. ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมหลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐได้อัตราร้อยละสี่สิบแล้ว ดังต่อไปนี้

(ก.) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามสัมปทาน ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ข.) องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในจังหวัดที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามสัมปทานให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ค.) องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในจังหวัดอื่น ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละ สี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

13. ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม เกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีทุนทรัพย์ภายในเขต ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายว่าด้วยอากรชุด

14. ค่าธรรมเนียมสนามบินตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอัตราและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

15. ค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้โดยออกข้อบัญญัติ จัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสิบของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยกรณีนั้น

(ก.) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

(ข.) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

16. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าของหน้าที่ดำเนินการภายในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ และให้ตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ในกรณีกฎหมายกำหนดให้เทศบาลเป็นผู้จัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ ให้นำรายได้มาแบ่งให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ภายในเขตจังหวัดตามที่คณะกรรมการกำหนด

17. ค่าใช้น้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสัดส่วนคณะกรรมการกำหนด

18. ค่าธรรมเนียมใดๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่จัดให้มีขึ้น

19. รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

องค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าใช้จ่ายในหมวดต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทนอื่นๆ ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ เงินอุดหนุน และรายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่กฎหมาย หรือระเบียบของ กระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้

ดังนั้น กฎหมายได้กำหนดประเภทรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้คล้ายคลึงกันซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. รายจ่ายประจำ ได้แก่ รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุเงินอุดหนุน
2. รายจ่ายเพื่อการลงทุนหรือรายจ่ายเพื่อการพัฒนา ได้แก่ รายจ่ายประเภทครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

ทั้งนี้ การแบ่งรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 2 ประเภท ดังกล่าว ทำให้สามารถได้พิจารณาได้ถึงงานการคลัง วัดความสามารถประสิทธิภาพ และทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

รูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบคล้ายการปกครองระดับชาติ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เสมือนเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ มีหน้าที่ในการบริหารแผนพัฒนาตำบล พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติพิจารณางบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการควบคุม การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ และควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ฝ่ายคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- 2.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ เมื่อได้ดำรงตำแหน่ง 2 วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้น 4 ปี นับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง

- 2.2 รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองต. จากผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกสภา อบต. และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน

- 2.3 เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน

ซึ่งฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล รับผิดชอบการบริหารกิจการของ

องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาตำบล และงบประมาณประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มา (กองราชการส่วนตำบล, 2544, 2)

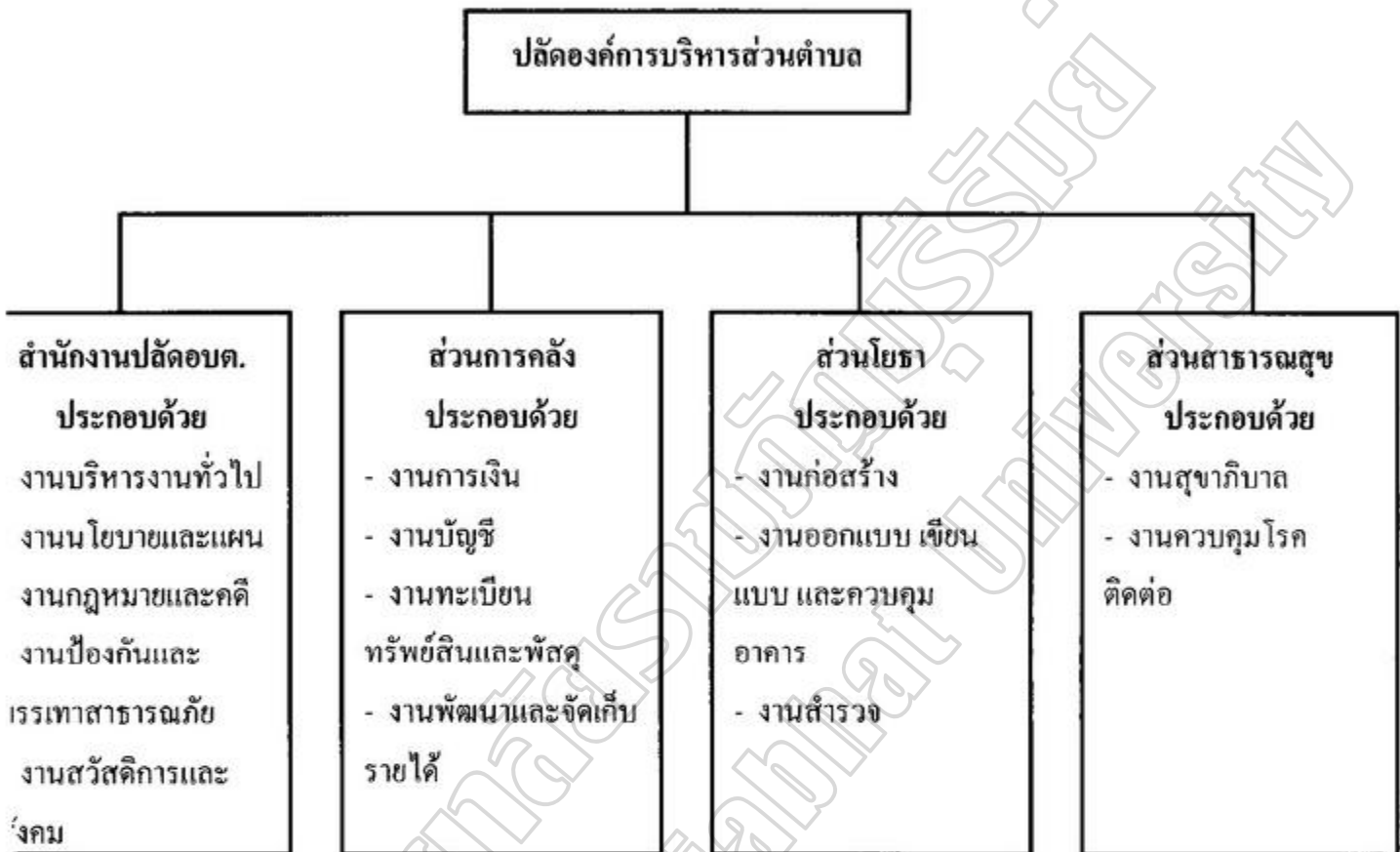
บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. พนักงานส่วนตำบล เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ หอมวดเงินเดือนที่ตั้งจ่ายจาก องค์การบริหารส่วนตำบล
2. ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ้างเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือน จากหมวดค่าจ้าง
3. ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้แบ่งแยกส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเข้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตรา ข้อบัญญัติตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติค่านินคานข้อมบัญญัติ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติคดับและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
3. ส่วนการโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
4. ส่วนสาธารณสุข (มีเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทิวา (กองราชการส่วนตำบล, 2544, 4)

บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พิจารณาจากกฎหมายต่าง ๆ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ตามมาตรา 66 คือ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม

ตามมาตรา 67 คือ มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (3) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ตามมาตรา 68 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจทำได้ มีดังนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การวางผังเมือง
- (13) การท่องเที่ยว

2. บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายอื่น ๆ กำหนดไว้ กฎหมายต่าง ๆ อาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการออกข้อบัญญัติตำบล หรือควบคุมมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สำหรับประชาชนใน ตำบลนั้น ซึ่งการออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบังคับใช้ในเขตตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อ กฎหมาย ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียม จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้ กำหนดโทษปรับเกิน 500 บาท

บทบาทหน้าที่จากที่กล่าวมานี้ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จะทำหน้าที่บริหารงาน โดยมีพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำ

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มี ฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ รายจ่ายเป็นของตนเอง โครงสร้างประกอบด้วย 2 ส่วนคือสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหาร ส่วน ตำบล

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีหลักความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) และการจูงใจ (Motivation) เป็นอย่างมาก แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน

ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

การทำงานทุกชนิดจะสำเร็จลงได้นั้น จะต้องมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลได้ กระทำในสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้สร้างทฤษฎีหลายท่าน ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจ เช่น บารอน (Baron, 1986, 73 อ้างถึงใน มณี เหมทานนท์, 2544 , 79) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการภายในที่ทำให้เกิดพลังกระตุ้น และกำกับพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายบางประการ กิบสัน, อิวานเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, 126 อ้าง ถึงในมณี เหมทานนท์, 2544, 79) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการชักนำและกำกับพฤติกรรมให้บุคคลมีการ กระทำอย่างมีพลัง

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และเมื่องานประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความพอใจและเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ต่อไป

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ดังนี้ แรงจูงใจคือสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงการกระทำหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานดังนี้ คอตเลอร์ (Kotler, 2000, 36-37 อ้างถึงใน บุญบา ตรีพัฒนาสุวรรณ, 2548, 11) กล่าวว่า ว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจของลูกค้า เป็นความรู้สึกพึงพอใจ หรือผิดหวังของลูกค้า ซึ่งเนื่องมาจากการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับหรือผลลัพธ์เมื่อใช้ผลิตภัณฑ์กับความคาดหวังต่อผลิตภัณฑ์นั้น ๆ

แอนเดอสัน (Anderson, 2000, 1 อ้างถึงในบุญบา ตรีพัฒนาสุวรรณ, 2548, 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับ โดยได้รับค่าตอบแทนที่มากพอ และขณะเดียวกันพนักงานก็ไม่ต้องทำงานมากเกินไปจนความจำเป็น

สว้อยตระกูล ดิวยานนท์ (2541, 134) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาวะการณัแสดง ออกจากอารมณ์ในทางบวกอันเป็นผลมาจากคุณค่าที่ได้รับจากงานและประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลคนหนึ่ง

ฉัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544, 15) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความคิด ความ รู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง ผลประโยชน์ ผลตอบแทน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ชัยพร ศรีโบราณ (2545, 31) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ภาวะทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงานซึ่งเกิดจากการประเมินเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจริงกับผลตอบแทนต่าง ๆ ที่คาดหวังของบุคคลคนหนึ่ง

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, 4) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำงานด้วยความเต็มใจและพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความพึงพอใจเป็นผลมาจากค่าของงาน และปัจจัยแวดล้อมของงานนั้น ๆ ตลอดจนเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจที่สอดคล้องกับความต้องการของเขา

บุญบา ตรีพัฒนาสุวรรณ (2548, 13) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ เช่นผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดมาจากงานหรือหน่วยงานนั้น ๆ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้มีการตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมีผลจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ไซมมกอล ฟุงเฟือง (2540, 16) ได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการจัดการ

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2541, 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียว ที่ทำให้คนพอใจงาน ยังมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล ในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่มีต่องาน เราอาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อน ได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน องค์การจัดการหรือการบริหาร

สุกัญญา อนุสกุล (2548, 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 3 ด้านคือ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการรวมถึง การบังคับบัญชาและกลุ่ม ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานการสื่อสาร และค่าจ้าง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่สามารถตอบสนองความไม่พึงพอใจได้

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีส่วนผลักดันให้งานที่ทำนั้น ประสบผลสำเร็จได้มากหรือน้อยเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานคือ ประสบการณ์ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ การศึกษา เซาว์ปัญญา บุคลิกภาพ บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และเป้าหมายของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Management Factors) ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตาม

ตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับการทำงาน แสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานงานได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจก็จะมีผลทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานได้ง่าย

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีหลักความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) และการจูงใจ (Motivation) เป็นอย่างมากซึ่งผู้สร้างทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก

เฮอรัชเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners & Synderman, 1990, 163 อ้างถึงใน กฤษณา สักดิ์ศรี, 2534, 193-211) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เช่น ทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอรัชเบอร์กและคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณ เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการสอบถาม คนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า“อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอรัชเบอร์กและคณะได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงาน ของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอรัชเบอร์กเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยนามัยหมายถึงปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานที่บุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง ปัจจัยจูงใจมีดังนี้คือ

1. เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการเลือกตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate & Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. ลักษณะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานใหม่ในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision- Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยอนามัย ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันป้องกันมิให้คนเกิดความเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่ ดังนั้นสมมติฐานที่สำคัญของเฮร์ซเบอร์กก็คือ ความพอใจในงานที่ทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบอร์ก

ทิมา (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534, 211)

สรุป เฮอร์ซเบิร์กเสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าส่งผลให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยอนามัย อันประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์

ฉันทูพันธ์ เขจรนันท์ (2545, 34 - 35) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ว่าการจูงใจของผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อ และการรับรู้ว่าพนักงานของเขาเป็นคนอย่างไร ทฤษฎีของแมกเกรเกอร์แบ่งเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย

1. ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์มีแต่ความต้องการ มีแต่ความเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นความจำเป็นจึงต้องการจูงใจให้มนุษย์ทำงานด้วยวิธีควบคุม บังคับ สั่งการ ลงโทษ และให้ผลตอบแทนเป็นเงินและสิทธิพิเศษอื่น ๆ ดังนั้นถ้าสังคมใดที่ระดับการครองชีพค่อนข้างต่ำ และงานมีน้อย คนว่างงานมาก ถ้านำทฤษฎีเอ็กซ์มาใช้ น่าจะได้ผล

2. ทฤษฎีวาย (Y Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ชอบการสมาคม มีความขยันหมั่นเพียร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก่กลุ่ม ชอบทำงานเป็นกลุ่มมีความรับผิดชอบในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายของเขา และขององค์กร ดังนั้นการจูงใจพนักงานตามทัศนคตินี้ ผู้บริหารต้องจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสม จัดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อช่วยให้บุคคลพบกับความสำเร็จ วิธีการบริหารจึงให้อิสระให้พนักงานควบคุมตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการจูงใจที่สนองความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

สรุป การจูงใจของทฤษฎีเอ็กซ์จะสามารถตอบสนองความต้องการได้เฉพาะ ในระดับความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัยเท่านั้น เพราะคนส่วนใหญ่ต้องการควบคุม และทฤษฎีวาย ใช้กลยุทธ์การจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการในลำดับสูง ๆ

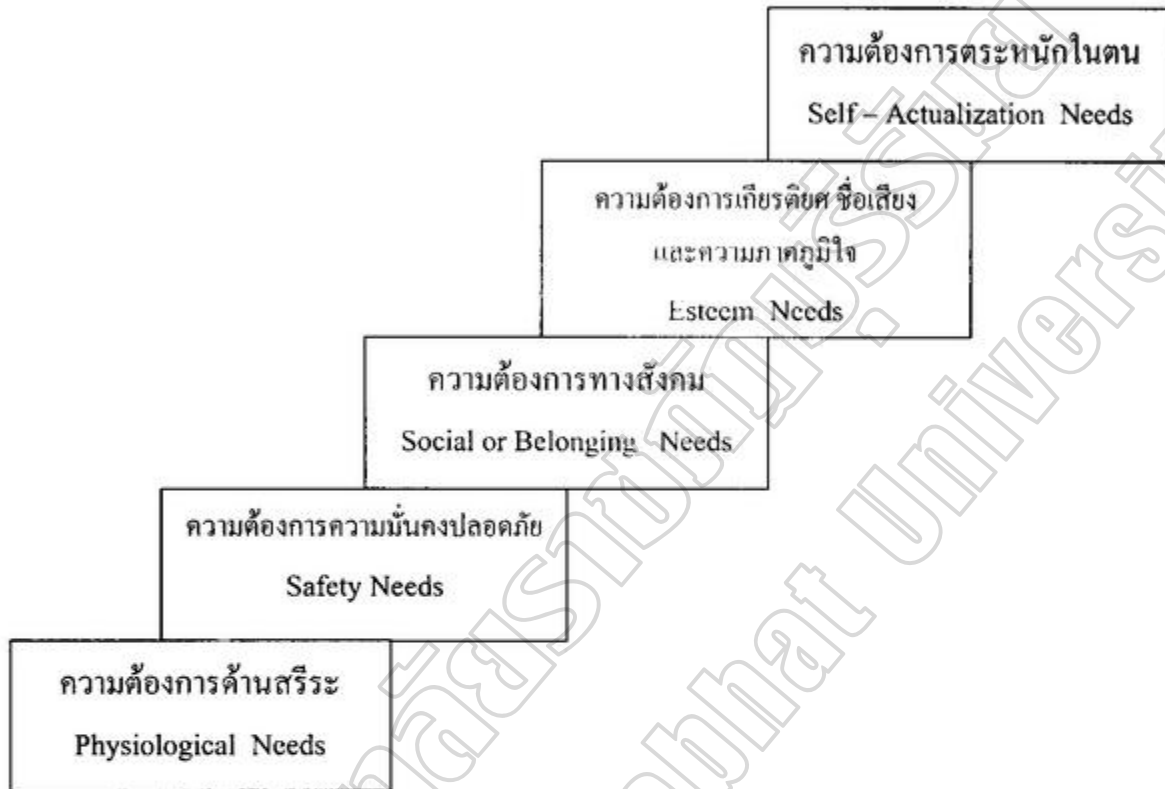
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

พิทยา บวรวัฒนา (2541, 81-84) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุด ไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

3. เมื่อความต้องการขั้นต่อไปได้รับการสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการขั้นสูงจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไป

มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

ทิมมา (พิทยา บวรวัฒนา, 2541, 83)

1. ความต้องการด้านสรีระ เป็นความต้องการอันดับแรกและสำคัญที่สุด เป็นความต้องการด้านปัจจัยสี่ และความต้องการด้านสรีระอื่น ๆ เช่น ความต้องการพักผ่อน ขับถ่าย ฯลฯ เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองความต้องการขั้นนี้เพียงพอแล้วมนุษย์จะพัฒนาความต้องการขั้นสูงต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในครอบครัว ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ และต้องการหลักประกันในชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการมีเพื่อนสนิท ต้องการความรัก

จากผู้อื่น ต้องการรักผู้อื่น และต้องการรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสังคมเป็นของคุณ ฯลฯ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ เช่นต้องการการยอมรับ คำชมเชยยกย่อง ชื่อเสียงเกียรติยศจากสังคม การเคารพนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

5. ความต้องการตระหนักในตนเองหมายถึง ต้องการรู้จักตนเองยอมรับตนเอง ต้องการ แก้อใจตนเองให้เป็นคนที่มีสมบรูณ์ที่สุด

สรุป หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ก็มนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มเกิดความต้องการในลำดับถัดไปขึ้นมา และความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้อง ฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่า บุคคลที่เราต้องการนั้นต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับไหนของความต้องการทั้งห้าลำดับนั้น แล้วหาทางตอบสนองให้ถูกต้อง

ทฤษฎีการจูงใจของฟรอยด์

สิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ (2543, 75 - 77) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของฟรอยด์ว่า อิทธิพลด้านจิตวิทยาสามารถกำหนดพฤติกรรมมนุษย์และบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่เป็นจิตใต้สำนึกซึ่งเป็นส่วนกำหนดบุคลิกภาพของมนุษย์อันประกอบไปด้วย อิด อีโก้ ซุปเปอร์อีโก้ ทฤษฎีนี้ได้นำไปใช้ในการกำหนดบุคลิกภาพของผู้บริโภคด้วย ฟรอยด์พบว่า บุคลิกภาพและพฤติกรรมของมนุษย์จะถูกรักษาควบคุมโดยความนึกคิดพื้นฐาน 3 ระดับ คือ

1. อิด (Id) เป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์หรือตามความต้องการที่แท้จริง โดยมีได้มีการขัดเกลาให้พฤติกรรมนั้นเหมาะสมกับค่านิยมของสังคมพฤติกรรม ที่เกิดจากอิดอาจจะดีหรือไม่ดีก็ได้ เช่น พฤติกรรมการก้าวร้าว ความต้องการแสวงหาความพอใจ ความพอใจตามที่ต้องการด้านต่างๆ
2. อีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหตุผล หรือเหตุการณ์ที่เป็นจริงในสังคม เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกมาตามค่านิยมของสังคม
3. ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาตามค่านิยมของสังคม สังคมใดกล่าวว่ามีสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีงามควรยึดถือและประพฤติปฏิบัติ ส่วนของซุปเปอร์อีโก้ก็จะรับไว้และปฏิบัติตาม ซุปเปอร์อีโก้เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกมาตามค่านิยมของสังคม ทำหน้าที่เป็นตัวเก็บกดสิ่งกระตุ้นจากอิด บทบาทที่สำคัญของซุปเปอร์อีโก้ทำหน้าที่ยับยั้งการกระทำการแสวงหาความพึงพอใจของบุคคลให้ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของสังคม ส่วนอีโก้เป็นสื่อกลางระหว่างอิดกับซุปเปอร์อีโก้ โดยพยายามจะพัฒนาสิ่งกระตุ้นจากอิดออกมาเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับสอดคล้องกับซุปเปอร์อีโก้

สรุป บุคลิกภาพและพฤติกรรมร่วมของมนุษย์ถูกควบคุม โดยความนึกคิดพื้นฐาน 3 ระดับ ได้แก่ อิด (Id) เป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์หรือตามความต้องการที่แท้จริง อีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหตุผลหรือเหตุการณ์ที่เป็นจริงในสังคม เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกมาตามค่านิยม ของสังคม ซุปเปอร์ อีโก้ (Superego) เป็นส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาตามค่านิยมของสังคม สังคมใดกล่าวว่าเป็นสิ่งที่ควรมองควรยึดถือและประพฤติปฏิบัติ บทบาทที่สำคัญของซุปเปอร์อีโก้ทำหน้าที่ยับยั้งการกระทำ การ

สรุป การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก Herberg ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ 11 ด้าน ประกอบด้วย

ปัจจัยอนามัย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

อูทซ์ ฮิริชโด (2531, 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร งานบุคคลว่า การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครอง การบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพ ของงาน และเกิดผล งานมากที่สุด

บรรองค์ โดจินดา (2543, 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คนเป็น ปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การ หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดการงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน

ข่มขืนกับการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ และยุ่งยากของผู้บริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตตัวอื่น ๆ คนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดซับซ้อน เปราะบาง ซึ่งใจคนเรานั้น หากกระทบกระเทือนเสียหายมีอาจซ่อมกลึงหรือเปลี่ยนแปลงได้เหมือนชิ้นส่วนเครื่องจักร จะเห็นได้ว่ากว่าจะสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมาใช้งานแล้วทำการฝึกอบรม พัฒนาให้ยกระดับคุณภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ นั้นยากมากอยู่แล้ว แต่ทำอย่างไรจึงจะรักษาคคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าให้อยู่ทำงานในองค์กรนาน ๆ นั้นยากยิ่งกว่า

สุนันทา เลาहनันท์ (2542, 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็น กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ศิริพงษ์ สดวาลย์ ณ อยุธยา (2542, 57-67) อ้างถึงใน จรูญ แก้วมณี, 2545, 21) กล่าวว่า การจัดการแบบระบบราชการตามแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ในนามของระบบราชการแบบอุดมคติ หรือแบบบริสุทธิ์ นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานทางโครงสร้างที่สำคัญอยู่ 7 ประการด้วยกันคือ

1. หลักลำดับชั้น (Hierarchy)
2. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. หลักการสมเหตุสมผล (Rationality)
4. หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement Orientation)
5. การทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Differentiation or Specialization)
6. ระเบียบวินัย (Discipline)
7. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

เดสเลอร์ (Dessler, 1997, 2 อ้างถึงในสุนันทา เลาहनันท์, 2542, 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์

เทลเลอร์ (Taylor, 1942, 120 อ้างถึงในจรูญ แก้วมณี, 2545, 21) โดยเขาเสนอว่า การจัดการที่มีคุณภาพต้องอาศัยหลักของ “วิทยาศาสตร์การจัดการ” ซึ่งประกอบด้วยกฎระเบียบต่าง ๆ ในการจัดการที่มีความสมบูรณ์แบบ สามารถนำไปใช้ได้กับทุกกิจกรรมทางสังคม กฎเกณฑ์เหล่านี้

จะถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยวิธีการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ ดังนั้น หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์การจัดการจึงมีประโยชน์ทำหน้าที่เสนอแนะวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด ซึ่งเป็นไปในลักษณะของวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) โดยหลักการของวิทยาศาสตร์การจัดการฝ่ายจัดการมีหน้าที่ดังนี้

1. สร้างหลักการทำงานที่เป็นวิทยาศาสตร์สำหรับการทำงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ของงานแทนหลักการตามความเคยชิน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพ

2. คัดเลือกคนงานตามกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน แต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน ผู้จัดการมีหน้าที่มอบหมายประเภทของงานที่คนงานแต่ละคนถนัดที่สุดและทำงานได้ดีที่สุด

3. พัฒนาคงงานโดยการสอนให้คนงานทำงานให้ถูกต้อง ตามหลักวิทยาศาสตร์การจัดการแทนการที่จะปล่อยให้คนงานทำตามใจชอบ

4. สร้างบรรยากาศการร่วมมือในการทำงานอย่างฉันท์มิตรระหว่างฝ่ายจัดการ และฝ่ายคนงาน และรวมทั้งผู้จัดการต้องมีหน้าที่ต้องรายงานและจะต้องแบ่งงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติการร่วมกันด้วย

นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาเรื่องเวลากับการเคลื่อนไหว (Time and Motion Study) โดยมุ่งศึกษาว่าคนงานแต่ละคนจะมีวิธีปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้ได้งานมากที่สุดและใช้เวลาน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจับเวลาการทำงานแต่ละขั้นว่า ใช้เวลาเท่าไร แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ และแยกขั้นตอนการทำงานเป็นระบบ เพื่อให้คนงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยใช้เวลาน้อยที่สุด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานขององค์การ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจการนั้น สิ่งสำคัญที่สุดมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธาน

กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือก อีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 ววรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นจำนวนแปดคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการ

บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่ง ในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วย โดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่งประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงาน อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลการ

คัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือก อีก ได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมีอำนาจหน้าที่

1. กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล
3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
4. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
5. กำกับดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริม และพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล การดำเนินการตาม 1 ถึง 5 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

จิราพร ศรีโลหะสิน (2540, 82-83) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองในกลุ่มภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างได้แก่เจ้าหน้าที่ทะเบียนในเขตภาคกลาง 18 จังหวัด รวม 23 สำนักทะเบียน เจ้าหน้าที่ทะเบียน 110 คน ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ทะเบียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจ พบว่า อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส ระยะ เวลาที่ปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง (2540, 58 - 59) ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลเมืองเชียงราย ปีการศึกษา 2539 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านนั้น มีถึง 7 ด้าน ที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจได้แก่ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานน่าสนใจท้าทายความสามารถ และยังมีอีก 3 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความสำเร็จขั้นการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแม้พนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย จะมีความพึงพอใจอยู่บ้าง แต่ก็ไม่แน่ใจไปพร้อม ๆ กันด้วย จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป สมควรที่จะหันกลับมาหาข้อเท็จจริงปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความพึงพอใจในงานทั้งนี้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเทศบาลเมืองเชียงรายเอง

วิภา อินจันทร์ณรงค์ (2542, 105 - 108) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 166 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราวัดประมาณค่า ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม พบว่าปัจจัยธำรงรักษาทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก ส่วนตัว

แปรการบังคับบัญชา เงินเดือน นโยบายและการบริหารทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะตัวแปรลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความประสบผลสำเร็จ ล้วนแต่ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจมากทั้งนั้น

จรรยา แก้วมณี (2545, 95 – 103) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 323 คน จัดกลุ่มแยกประเด็นของความพึงพอใจตามที่กำหนดในรูปแบบสอบถามและหาความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน รายได้ประจำที่ไม่รวมเงินเดือน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแสดงการกระจายของจำนวนและร้อยละ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลข และนำมาวิเคราะห์ แบบสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพทั่วไปในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และสวัสดิการ สถานภาพโดยทั่วไป ด้านภูมิหลังของพนักงานส่วนตำบล อายุ อาชวราชการ รายได้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วน เพศ รายได้และสวัสดิการ นโยบายของหน่วยงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วราภรณ์ ลิ้มไพบูลย์ (2545, 67 - 68) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือ 5 ชนิดคือ แบบสอบถามข้อมูลทางประชากรของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ แบบทดสอบภาวะผู้นำ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์แบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ และแบบวัดความพึงพอใจงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 .85 .84 และ .82 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ สรุปผลการศึกษาค้นคว้านี้ ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำและการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจงาน การปรับตัวสู่ความเป็นเลิศและความพึงพอใจงาน ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจ

ในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, 76-89) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 204 คน โดยศึกษาตามหลักทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มปัจจัยจูงใจและบำรุงรักษา พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งหรือสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และค่านโยบายและการบริหารงาน

สุกัญญา อนุสกุล (2548, 46 – 50) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลตำบลคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 53 คน กระจายตามเพศ อายุ และสถานภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเพศพบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย พนักงานเทศบาลที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำและพนักงานที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

วิริญา วิพัฒนาการกุล (2549, 69-71) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานท้องถิ่น ยกเว้นปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 11 แห่ง ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา รวมทั้งสิ้น 86 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล พบว่าพนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานส่วนตำบล

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550, 73-75) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ จำนวนทั้งสิ้น 111 คน ผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนในปัจจัยบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้เห็นว่า ด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรรวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือว่ายังเป็นปัญหาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

จามานน์ (Jamann, 1975, 1917-1918) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของพยาบาล ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์การใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่รับผิดชอบ การควบคุมงานการนิเทศงาน สถานภาพของงาน และระดับวุฒิการศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานคือ นโยบายและการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้รับ

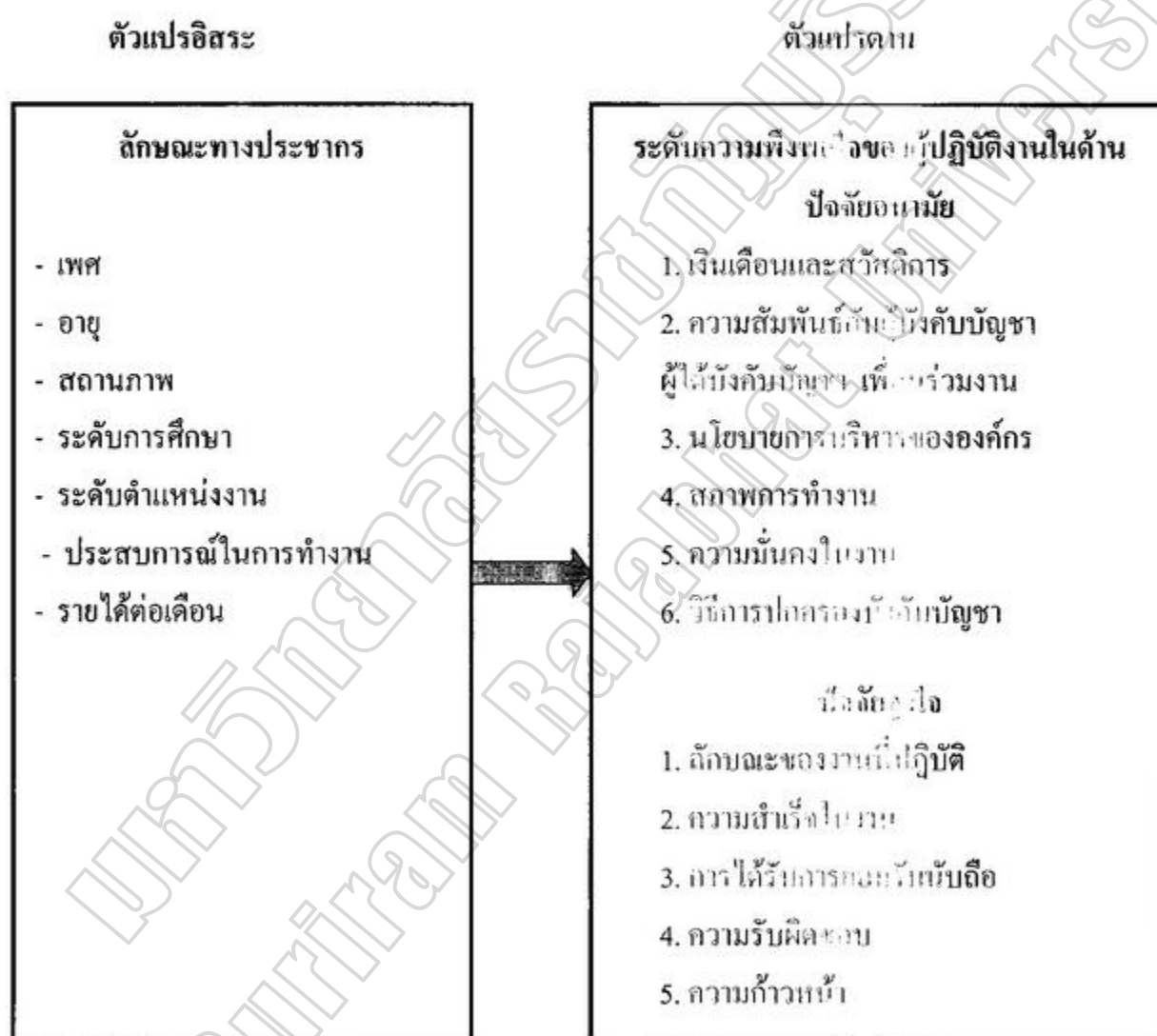
อเกิล (Ageel, 1983, 2836 - A) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย อัมมาฮิลคิวซา ที่เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์เบอร์ก คือปัจจัยจูงใจมีความสอดคล้องกับความไม่พึงพอใจในงาน ขณะที่ฝ่ายปัจจัยค่าจูงมีความสอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน

จากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานที่ได้ศึกษานั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนตัวของบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจต่างๆ ที่หน่วยงานควรสร้างขึ้นเพื่อตอบสนอง

ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาข้อสรุปที่แท้จริงเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ 183 แห่ง จำนวน 1,963 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้วิธีการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. แบ่งอำเภอตามเขตพื้นที่การปกครองทั้งหมด 23 อำเภอ กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มอำเภอตามสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มเหนือจำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอพุทไธสง อำเภอสตึก อำเภอคูเมือง อำเภอแคนดง อำเภอบ้านด่าน อำเภอคำปลายมาศ

กลุ่มกลางจำนวน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอหนองหงส์ อำเภอพลับพลาชัย อำเภอห้วยราช อำเภอกระสัง อำเภอชำนิ อำเภอหนองกี่

กลุ่มใต้จำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอละหานทราย อำเภอบ้านกรวด อำเภอนางรอง อำเภอโนนดินแดง อำเภอปะคำ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอประโคนชัย

2. สุ่มจับฉลากเลือกจากกลุ่มต่าง ๆ ได้กลุ่มละ 2 อำเภอดังนี้

กลุ่มเหนือได้แก่ อำเภอสตึก อำเภอบ้านด่าน

กลุ่มกลางได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพลับพลาชัย

กลุ่มใต้ได้แก่ อำเภอประโคนชัย อำเภอนางรอง

3. สุ่มเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลจากอำเภอที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนในข้อ 2. ตามสัดส่วน
ได้กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 35 แห่ง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่ม	อำเภอ	องค์การบริหารส่วนตำบล
เหนือ	สตึก	อบต.สตึก อบต.นิคม อบต.สะแก
		อบต.เมืองแก อบต.ทุ่งวัง อบต.ดอนมนต์
กลาง	บ้านด่าน	อบต.ปราสาท อบต.โนนขวาง อบต. บ้านด่าน
		อบต.โลกขมิ้น อบต.ป่าขัน อบต.สำโรง
ใต้	พลับพลาชัย	อบต.กระสัง อบต.กัณฑ์ อบต.อิสาน
		อบต.บัวทอง อบต.บ้านบัว อบต.บ้านยาง
ใต้	ประโคนชัย	อบต.พระครู อบต.สวายจิก อบต.สอง ห้อง อบต.หลักเขต
		อบต.บ้านไทร อบต.แสลงโทน อบต. ประทีป อบต.โลกม้า อบต.โลกย่าง
ใต้	นางรอง	อบต.ตะโกตาพิ
		อบต.ถนนหัก อบต.นางรอง อบต.หนอง ชายพิมพ์ อบต.หนองโสน อบต.ลำไทร โยง อบต.หนองกง อบต.หนองโบสถ์

4. ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบล 415 คน จากองค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน 35 แห่ง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนตำบล

กลุ่มเหนือ		กลุ่มกลาง		กลุ่มใต้	
อบต.	จำนวน (คน)	อบต.	จำนวน (คน)	อบต.	จำนวน (คน)
สตึก	11	โลกขมิ้น	12	บ้านไทร	11
นิคม	14	ป่าขัน	9	แสลงโทน	11
สะแก	9	ลำโรง	10	ประทีปบุ	11
เมืองแก	8	กระสัง	14	โลกม้า	12
ทุ่งวัง	16	กลันตา	10	โลกย่าง	10
คอนมนต์	10	อิสาน	15	ตะโกตาพิ	13
ปราสาท	10	บัวทอง	10	ถนนหัก	11
โนนขวาง	12	บ้านบัว	13	นางรอง	16
บ้านด่าน	11	บ้านยาง	16	หนองยายพิมพ์	13
		พระครู	9	หนองโสน	11
		สวายจิก	12	ลำไทร โขง	13
		สองห้อง	14	หนองกง	9
		หลักเขต	16	หนองโบสถ์	13
รวม	101	รวม	160	รวม	154
รวมทั้งสิ้น					415

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ตามทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์กประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) มีความสอดคล้องกับกรอบงานในองค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิจัยนี้เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยจัดสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ในเรื่องข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในปัจจัยด้านต่าง ๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อดังนี้

ปัจจัยภายนอกได้แก่

- | | |
|---|------------------|
| 1. เงินเดือนและสวัสดิการ | ตั้งแต่ข้อ 1-4 |
| 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน | ตั้งแต่ข้อ 5-8 |
| 3. นโยบายการบริหารขององค์กร | ตั้งแต่ข้อ 9-13 |
| 4. สภาพการทำงาน | ตั้งแต่ข้อ 14-17 |
| 5. ความมั่นคงในงาน | ตั้งแต่ข้อ 18-20 |
| 6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา | ตั้งแต่ข้อ 21-24 |

ปัจจัยเชิงใจได้แก่

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. ความสำเร็จในงาน | ตั้งแต่ข้อ 25-28 |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | ตั้งแต่ข้อ 29-31 |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ตั้งแต่ข้อ 32-34 |
| 4. ความรับผิดชอบ | ตั้งแต่ข้อ 35-37 |
| 5. ความก้าวหน้า | ตั้งแต่ข้อ 38-40 |

ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 5 ตัวเลือก คือระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|--------------|---------|----------------------------|
| ระดับคะแนน 5 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| ระดับคะแนน 4 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมาก |
| ระดับคะแนน 3 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| ระดับคะแนน 2 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อย |
| ระดับคะแนน 1 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended) ถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นหลักในการสร้างคำถามสำหรับวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานกรรมการและกรรมการวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง ให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม ตรงสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แบบเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านคือ

2.4.1 อาจารย์ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 นางสาวเพชรรัตน์ ภูมาศ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอพลับพลาชัย

2.4.3 ว่าที่ ร.ต.วินัย เกียรติกำจร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโลกขมิ้น

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9439

2.7 นำแบบสอบถามไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรจำนวน 415 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและขอรับคืนด้วยตนเอง ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทันทีพร้อมขอรับคืนกลับมาเมื่อตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 415 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วนำมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว การจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้มาลง

ในกระดาษทำงานครบแบบสอบถามทุกฉบับ

4. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percent) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วิเคราะห์โดยใช้ t -test แบบ Independent Sample โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
6. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2540, 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ตัวแปรใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐานกรณีที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและสถานภาพ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t - test แบบ Independent Samples
3. การเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐานกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
Df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติ F
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางด้านสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลและจำแนกผลการวิเคราะห์เป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน(อายุการทำงาน) และรายได้ต่อเดือน ดังแสดงตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (415)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	149	35.90
1.2 หญิง	266	64.10
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	134	32.30
2.2 ระหว่าง 30-40 ปี	202	48.70
2.3 อายุ 41 ปีขึ้นไป	79	19.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	179	43.10
3.2 สมรส	236	56.90
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	21.20
4.2 ปริญญาตรี	298	71.80
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	29	7.00
5. ระดับตำแหน่งงาน		
5.1 ระดับ 1-3	218	52.50
5.2 ระดับ 4-6	193	46.50
5.3 สูงกว่าระดับ 6	4	1.00
6. ประสบการณ์ทำงาน		
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	247	59.50
6.2 ระหว่าง 5-10 ปี	123	29.60
6.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	45	10.90

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
7.1 ต่ำกว่า 8,000 บาท	110	26.50
7.2 ระหว่าง 8,000 – 15,000 บาท	277	66.70
7.3 มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป	28	6.80

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 415 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.10 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 35.90 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.70 มากที่สุด รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 และน้อยที่สุดคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.00 เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.90 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 43.10 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.80 มากที่สุด รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.20 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.00 เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 52.50 มากที่สุด รองลงมาคือระดับตำแหน่งงาน 4-6 คิดเป็นร้อยละ 46.50 และน้อยที่สุดคือ ระดับตำแหน่งงานสูงกว่าระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 1.00 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50 มากที่สุด รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.60 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.90 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.50 และน้อยที่สุดคือรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.80

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์เป็นรายข้อ รายด้านและ โดยรวม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย 11 ด้าน

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
ปัจจัยอนามัย				
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.05	0.69	ปานกลาง	10
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.72	ปานกลาง	6
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.19	0.74	ปานกลาง	9
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.76	0.68	มาก	3
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.59	0.72	มาก	4
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.00	0.87	ปานกลาง	11
ปัจจัยเชิงใจ				
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.77	0.58	มาก	2
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.31	0.72	ปานกลาง	8
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.59	0.72	มาก	4
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.11	1.04	มาก	1
11. ด้านความก้าวหน้า	3.32	0.77	ปานกลาง	7
เฉลี่ยรวม	3.46	0.50	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$) อันดับ 2 คือด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.77$) อันดับ 3 ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนน้อยที่สุดได้แก่ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับการครองชีพของท่าน	2.81	0.91	ปานกลาง	4
2. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการของท่าน	2.94	0.88	ปานกลาง	3
3. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานและงานที่ได้ปฏิบัติ	3.04	0.97	ปานกลาง	2
4. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.38	0.84	ปานกลาง	1
เฉลี่ยรวม	3.05	0.69	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 4 การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.38$) อันดับ 2 คือ 3 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานและงานที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.04$) และอันดับ 3 คือ 2 เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการของท่าน ($\bar{X} = 2.97$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหา	3.38	0.84	ปานกลาง	2
2. พนักงานในองค์การ มีการร่วมมือ ปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี	3.41	0.86	ปานกลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	3.23	0.91	ปานกลาง	4
4. เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีเต็มใจจะ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.32	0.90	ปานกลาง	3
เฉลี่ยรวม	3.34	0.72	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 2 พนักงานในองค์การ มีการร่วมมือปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.41$) อันดับ 2 คือ 1 หน่วยงานของท่านมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.38$) และอันดับ 3 คือ 4 เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเต็มใจ จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 3.32$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านมีความพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน	3.26	0.86	ปานกลาง	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.22	0.83	ปานกลาง	3
3. การบริหารงานของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	3.23	0.84	ปานกลาง	2
4. ลักษณะการบังคับบัญชา เป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.06	0.90	ปานกลาง	5
5. ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน	3.14	0.92	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	3.19	0.74	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 1 ท่านมีความพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.26$) อันดับ 2 คือ 3 การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.23$) และอันดับ 3 คือ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. การจัดสถานที่ในหน่วยงาน มีความเป็นระเบียบ สะอาด ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน	3.71	0.83	มาก	4
2. เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เพียงพอ สะดวกและเหมาะสมในการใช้งาน	3.73	0.79	มาก	3
3. สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.83	0.73	มาก	1
4. สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานที่ทำงาน สะอาด เรียบร้อย	3.76	0.81	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.76	0.68	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 3 สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.83$) อันดับ 2 คือ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานที่ทำงาน สะอาด เรียบร้อย ($\bar{X} = 3.76$) และอันดับ 3 คือ 2 เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เพียงพอ สะดวกและเหมาะสมในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ	3.61	0.79	มาก	2
2. ตำแหน่งงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.72	1.71	มาก	1
3. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ	3.41	0.88	ปานกลาง	3
เฉลี่ยรวม	3.59	0.72	มาก	

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 3 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 2 ตำแหน่งงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.72$) อันดับ 2 คือ 1 หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ ($\bar{X} = 3.61$) และอันดับ 3 คือ 3 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.11	0.93	ปานกลาง	1
2. ผู้บริหารมีหลักการบริหารงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ	3.01	1.00	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารใช้หลักจิตวิทยาว่าด้วยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.86	0.95	ปานกลาง	4
4. การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น	2.99	0.94	ปานกลาง	3
เฉลี่ยรวม	3.00	0.87	ปานกลาง	

จากตาราง 10 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 1 การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.11$) อันดับ 2 คือ 2 ผู้บริหารมีหลักการบริหารงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.01$) และอันดับ 3 คือ 4 การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 2.99$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.83	0.66	มาก	2
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.85	0.65	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.72	0.68	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.66	0.72	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.77	0.58	มาก	

จากตาราง 11 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.85$) อันดับ 2 คือ 1 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.83$) และอันดับ 3 คือ 3 เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	0.74	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน	3.24	0.81	ปานกลาง	3
3. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ	3.24	0.79	ปานกลาง	2
เฉลี่ยรวม	3.31	0.72	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.44$) อันดับ 2 คือ 3 ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.24$) และอันดับ 3 คือ 2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.59	0.79	มาก	2
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถของท่าน	3.67	0.87	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป	3.51	0.85	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.59	0.72	มาก	

จากตาราง 13 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.67$) อันดับ 2 คือ 1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.59$) และอันดับ 3 คือ 3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองค้การ
บริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จ	3.99	0.71	มาก	3
2. ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของตัวอย่าง สม่ำเสมอ	4.09	0.71	มาก	2
3. ท่านสำนึกในความรับผิดชอบ ในการ ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	4.23	2.50	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.11	1.04	มาก	

จากตาราง 14 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 3 ท่านสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.23$) อันดับ 2 คือ 2 ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของตัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$) และอันดับ 3 คือ 1 ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ มีความยุติธรรม	3.21	0.93	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับงบประมาณเพื่อเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน	3.26	0.95	ปานกลาง	2
3. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.48	0.89	ปานกลาง	1
เฉลี่ยรวม	3.32	0.77	ปานกลาง	

จากตาราง 15 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ 3 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.48$) อันดับ 2 คือ 2 ท่านได้รับงบประมาณเพื่อเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.26$) และอันดับ 3 คือ 3 การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.21$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยอนามัย						
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.04	0.70	ปานกลาง	3.04	0.69	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.74	ปานกลาง	3.35	0.71	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายการบริหารของ องค์กร	3.26	0.74	ปานกลาง	3.14	0.74	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.78	0.68	มาก	3.75	0.69	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.66	1.10	มาก	3.54	0.72	มาก
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา	3.06	0.85	ปานกลาง	2.95	0.88	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ						
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.75	0.60	มาก	3.77	0.57	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.35	0.71	ปานกลาง	3.28	0.71	ปานกลาง
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.71	มาก	3.55	0.73	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.65	มาก	4.14	1.21	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.31	0.73	ปานกลาง	3.31	0.78	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.45	0.50	ปานกลาง	3.42	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า เพศชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า เพศหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	อายุ								
	ต่ำกว่า 30ปี			30-40ปี			41 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยอนามัย									
1. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.01	0.72	ปานกลาง	3.00	0.70	ปานกลาง	3.18	0.61	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.38	0.70	ปานกลาง	3.28	0.73	ปานกลาง	3.38	0.72	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายการ บริหารขององค์กร	3.24	0.68	ปานกลาง	3.09	0.79	ปานกลาง	3.31	0.70	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.65	มาก	3.74	0.72	มาก	3.87	0.64	มาก
5. ด้านความมั่นคงใน งาน	3.64	0.69	มาก	3.56	1.04	มาก	3.52	0.68	มาก
6. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	3.18	0.84	ปานกลาง	2.89	0.90	ปานกลาง	2.90	0.81	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจ									
7. ด้านความสำเร็จใน งาน	3.73	0.53	มาก	3.70	0.61	มาก	3.96	0.56	มาก
8. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.35	0.68	ปานกลาง	3.23	0.74	ปานกลาง	3.41	0.68	ปานกลาง
9. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.57	0.67	มาก	3.50	0.75	มาก	3.81	0.70	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.62	มาก	4.11	1.34	มาก	4.22	0.67	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.35	0.72	ปานกลาง	3.26	0.79	ปานกลาง	3.37	0.75	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.45	0.47	ปานกลาง	3.37	0.53	ปานกลาง	3.52	0.46	มาก

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีอายุ 30-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนามัยทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ					
	โสด			สมรส		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยนามัย						
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.98	0.70	ปานกลาง	3.09	0.68	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.76	ปานกลาง	3.34	0.69	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายการบริหารของ องค์กร	3.19	0.71	ปานกลาง	3.17	0.77	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.67	0.70	มาก	3.82	0.66	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.64	1.06	มาก	3.53	0.71	มาก
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา	3.07	0.87	ปานกลาง	2.93	0.87	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจ						
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.65	0.58	มาก	3.84	0.56	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	3.25	0.73	ปานกลาง	3.34	0.69	ปานกลาง
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.71	มาก	3.62	0.73	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.64	มาก	4.16	1.26	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.29	0.73	ปานกลาง	3.33	0.78	ปานกลาง
รวม	3.40	0.50	ปานกลาง	3.45	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่าสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.40$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการ

ปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า คนโสดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนามัย 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยนามัย									
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.01	0.74	ปานกลาง	3.02	0.67	ปานกลาง	3.31	0.69	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.76	ปานกลาง	3.28	0.71	ปานกลาง	3.57	0.65	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.28	0.73	ปานกลาง	3.12	0.75	ปานกลาง	3.44	0.68	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.73	มาก	3.73	0.67	มาก	4.10	0.55	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.72	1.32	มาก	3.52	0.72	มาก	3.74	0.62	มาก
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.21	0.89	ปานกลาง	2.91	0.86	ปานกลาง	3.06	0.83	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจ									
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.77	0.57	มาก	3.73	0.57	มาก	4.08	0.64	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.74	ปานกลาง	3.25	0.70	ปานกลาง	3.47	0.71	ปานกลาง
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.63	0.71	มาก	3.53	0.72	มาก	3.94	0.74	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.19	1.87	มาก	4.05	0.66	มาก	4.35	0.58	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.25	0.83	ปานกลาง	3.31	0.74	ปานกลาง	3.47	0.73	ปานกลาง
รวม	3.49	0.55	ปานกลาง	3.39	0.49	ปานกลาง	3.67	0.39	มาก

จากตาราง 19 พบว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.39$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่งงาน								
	ระดับ 1-3			ระดับ 4-6			สูงกว่าระดับ 6		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยอนามัย									
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.03	0.73	ปานกลาง	3.04	0.64	ปานกลาง	3.12	0.82	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.77	ปานกลาง	3.23	0.65	ปานกลาง	2.75	0.73	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.25	0.72	ปานกลาง	3.08	0.76	ปานกลาง	3.65	0.66	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.68	0.72	มาก	3.85	0.62	มาก	3.31	0.65	ปานกลาง
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.71	0.99	มาก	3.43	0.71	ปานกลาง	3.75	0.31	มาก
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.19	0.86	ปานกลาง	2.75	0.83	ปานกลาง	3.31	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจ									
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.68	0.58	มาก	3.84	0.58	มาก	4.06	0.31	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.34	0.76	ปานกลาง	3.24	0.65	ปานกลาง	4.16	0.33	มาก
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.56	0.68	มาก	3.60	0.77	มาก	4.25	0.50	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	1.29	มาก	4.11	0.68	มาก	4.08	0.16	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.32	0.77	ปานกลาง	3.29	0.75	ปานกลาง	3.91	0.83	มาก
เฉลี่ยรวม	3.46	0.54	ปานกลาง	3.39	0.46	ปานกลาง	3.63	0.35	มาก

จากตาราง 20 พบว่ากลุ่มผู้มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.39$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีตำแหน่งงานสูงกว่าระดับ 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.63$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มผู้มีตำแหน่งงานสูงกว่าระดับ 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนามัย 11 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยนามัย									
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.05	0.71	ปานกลาง	2.97	0.64	ปานกลาง	3.17	0.98	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.74	ปานกลาง	3.07	0.66	ปานกลาง	3.51	0.62	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.25	0.69	ปานกลาง	2.95	0.80	ปานกลาง	3.37	0.72	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.70	0.72	ปานกลาง	3.82	0.59	มาก	3.90	0.67	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.71	0.96	มาก	3.31	0.68	ปานกลาง	3.66	0.70	มาก
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.14	0.84	ปานกลาง	2.68	0.82	ปานกลาง	3.01	0.95	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจ									
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.69	0.59	มาก	3.84	0.53	มาก	3.96	0.60	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.31	0.75	ปานกลาง	3.20	0.62	ปานกลาง	3.54	0.67	มาก
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.56	0.70	มาก	3.48	0.74	ปานกลาง	4.01	0.67	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	1.23	มาก	4.08	0.66	มาก	4.31	0.66	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.34	0.75	ปานกลาง	3.16	0.79	ปานกลาง	3.51	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	3.46	0.53	ปานกลาง	3.30	0.43	ปานกลาง	3.61	0.46	มาก

จากตาราง 21 พบว่ากลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งปัจจัยจุดใจและปัจจัยอ้อมทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน								
	ต่ำกว่า 8,000 บาท			8,000 - 15,000 บาท			มากกว่า 15,000 บาท		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยอ้อม									
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.03	0.75	ปานกลาง	3.01	0.66	ปานกลาง	3.41	0.64	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.82	ปานกลาง	3.24	0.67	ปานกลาง	3.53	0.63	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.32	0.71	ปานกลาง	3.09	0.73	ปานกลาง	3.52	0.80	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.81	0.68	มาก	3.72	0.68	มาก	3.86	0.69	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.78	1.21	มาก	3.48	0.71	ปานกลาง	3.78	0.64	มาก
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.88	ปานกลาง	2.87	0.83	ปานกลาง	3.05	0.96	ปานกลาง
ปัจจัยจุดใจ									
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.77	0.53	มาก	3.72	0.59	มาก	4.08	0.55	มาก
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	0.73	ปานกลาง	3.21	0.68	ปานกลาง	3.67	0.74	มาก
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.59	0.70	มาก	3.53	0.71	มาก	4.14	0.73	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.18	1.70	มาก	4.04	0.65	มาก	4.36	0.74	มาก
11. ด้านความก้าวหน้า	3.33	0.85	ปานกลาง	3.26	0.71	ปานกลาง	3.70	0.82	มาก
รวม	3.53	0.55	มาก	3.36	0.47	ปานกลาง	3.71	0.47	มาก

จากตาราง 22 พบว่ากลุ่มผู้มีรายได้อ่อนเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีรายได้อ่อนเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีรายได้อ่อนเดือนระหว่าง 8,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.36$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า กลุ่มผู้มีรายได้อ่อนเดือนระหว่าง 8,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มผู้มีรายได้อ่อนเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.71$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มผู้มีรายได้อ่อนเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความแตกต่างกันทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนามัยทั้ง 11 ด้าน

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยนามัย					
1. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.04	0.70	3.04	0.69	-0.03
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.74	3.35	0.71	-0.47
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.26	0.74	3.14	0.74	1.54
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.78	0.68	3.75	0.69	0.38
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.66	1.10	3.54	0.72	1.34
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.06	0.85	2.95	0.88	1.15
ปัจจัยเชิงใจ					
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.75	0.60	3.77	0.57	-0.33
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.35	0.71	3.28	0.71	0.91
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.71	3.55	0.73	1.57
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.65	4.14	1.21	-1.05
11. ด้านความก้าวหน้า	3.31	0.73	3.31	0.78	-0.00
รวมเฉลี่ย	3.45	0.50	3.42	0.50	0.72

จากตาราง 23 พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
เงินเดือนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพของท่าน	2.82	0.98	2.81	0.88	0.72
2. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการของท่าน	2.97	0.97	2.93	0.82	0.37
3. การพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการ ทำงานและงานที่ได้ปฏิบัติ	3.03	0.93	3.05	0.99	-0.16
4. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากหน่วยงานเป็น ไปอย่างรวดเร็ว	3.35	0.83	3.38	0.84	-0.40
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหา	3.28	0.89	3.42	0.80	-1.57
6. พนักงานในองค์กร มีการร่วมมือ ปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี	3.41	0.87	3.41	0.86	0.03
7. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่	3.23	0.94	3.24	0.89	-0.02

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีเต็มใจจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.32	0.87	3.32	0.91	-0.08
นโยบายและการบริหารงาน					
9. ท่านมีความพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน	3.32	0.84	3.21	0.87	1.27
10. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.32	0.85	3.18	0.83	1.61
11. การบริหารงานของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	3.27	0.87	3.21	0.84	0.66
12. ลักษณะการบังคับบัญชา เป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.13	0.88	3.02	0.90	1.22
13. ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน	3.25	0.93	3.08	0.91	1.79
สภาพการทำงาน					
14. การจัดสถานที่ในหน่วยงาน มีความเป็นระเบียบ สะอาด ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน	3.67	0.86	3.74	0.82	-0.76
15. เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เพียงพอ สะดวกและเหมาะสม ในการใช้งาน	3.77	0.77	3.71	0.80	0.80
16. สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.85	0.76	3.82	0.72	0.43

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
17. สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน สถานที่ทำงาน สะอาด เรียบร้อย	3.81	0.80	3.74	0.81	0.90
ความมั่นคงในงาน					
18. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ	3.70	0.78	3.57	0.79	1.61
19. ตำแหน่งงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.91	2.63	3.62	0.82	1.67
20. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ	3.38	0.87	3.44	0.88	-0.67
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
21. การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.15	0.91	3.09	0.94	0.57
22. ผู้บริหารมีหลักการบริหารงานอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ	3.05	0.99	2.99	1.01	0.54
23. ผู้บริหารใช้หลักจิตวิทยาว่าด้วยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.94	0.91	2.82	0.97	1.29
24. การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.09	0.91	2.92	0.95	1.85
ความสำเร็จในงาน					
25. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.80	0.68	3.85	0.65	-0.50

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.84	0.67	3.84	0.62	0.01
27. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.70	0.69	3.73	0.67	-0.41
28. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.65	0.72	3.67	0.72	-0.25
การได้รับการยอมรับนับถือ					
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ	3.53	0.75	3.39	0.73	1.82
30. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน	3.24	0.82	3.23	0.80	0.10
31. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ	3.28	0.77	3.22	0.80	0.66
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
32. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความท้าทายและน่าสนใจ	3.68	0.84	3.54	0.77	1.67
33. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถของท่าน	3.77	0.78	3.61	0.78	2.03*
34. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป	3.54	0.85	3.49	0.84	0.55
ความรับผิดชอบ					
35. ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.99	0.71	3.99	0.72	-0.08
36. ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.69	4.10	0.71	-0.47

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
37. ท่านสำนึกในความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	4.07	0.70	4.32	3.07	-1.26
ความก้าวหน้า					
38. การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ มีความยุติธรรม	3.19	0.91	3.23	0.94	-0.47
39. ท่านได้รับงบประมาณเพื่อเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน	3.24	0.93	3.27	0.94	-0.26
40. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.51	0.89	3.44	0.89	0.77
รวมเฉลี่ย	3.45	0.50	3.42	0.50	0.72

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 พบว่าบุคลากรรองคณบดีบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียง 1 ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 33 งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถของท่าน โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.360	2	0.68	2.71	0.06
ภายในกลุ่ม	103.33	412	0.25		
รวม	104.69	414			

จากตาราง 25 พบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยภายนอก					
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.98	0.70	3.09	0.68	-1.57
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.76	3.34	0.69	-0.32
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.19	0.71	3.17	0.77	0.21
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.67	0.70	3.82	0.66	-2.31*
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.64	1.06	3.53	0.71	1.23
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.07	0.87	2.93	0.87	1.64
ปัจจัยจุดใจ					
7. ด้านความสำเร็จในงาน	3.65	0.58	3.84	0.56	-3.44*
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.25	0.73	3.34	0.69	-1.26
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.71	3.62	0.73	-1.22
10. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.64	4.16	1.26	-1.44
11. ด้านความก้าวหน้า	3.29	0.73	3.33	0.78	-0.53
รวมเฉลี่ย	3.40	0.50	3.45	0.50	-1.02

* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
เงินเดือนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ เพียงพอกับการครองชีพของท่าน	2.78	0.96	2.84	0.87	-0.73
2. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการของท่าน	2.89	0.96	2.98	0.81	-1.02
3. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานและ งานที่ได้ปฏิบัติ	2.94	1.01	3.12	0.93	-1.91
4. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.32	0.86	3.41	0.82	-1.11
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหา	3.36	0.89	3.38	0.79	-0.23
6. พนักงานในองค์กร มีการร่วมมือ ปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี	3.44	0.88	3.38	0.85	0.69
7. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาส ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่	3.20	0.97	3.26	0.86	-0.68
8. เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีเต็มใจจะ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.28	0.94	3.35	0.87	-0.81

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
นโยบายและการบริหารงาน					
9. ท่านมีความพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน	3.27	0.84	3.24	0.88	0.36
10. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.22	0.81	3.23	0.86	-0.06
11. การบริหารงานของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	3.28	0.84	3.19	0.86	0.99
12. ลักษณะการบังคับบัญชา เป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.06	0.90	3.06	0.89	-0.02
13. ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน	3.12	0.93	3.15	0.91	-0.32
สภาพการทำงาน					
14. การจัดสถานที่ในหน่วยงาน มีความเป็นระเบียบ สะอาด ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน	3.59	0.89	3.81	0.78	-2.59*
15. เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เพียงพอ สะดวกและเหมาะสม ในการใช้งาน	3.64	0.85	3.80	0.73	-2.08*
16. สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.74	0.74	3.90	0.72	-2.27*
17. สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานที่ทำงาน สะอาด เรียบร้อย	3.72	0.81	3.80	0.80	-1.06
ความมั่นคงในงาน					
18. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ	3.64	0.81	3.60	0.77	0.50

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ตำแหน่งงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.86	2.41	3.62	0.86	1.39
20. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	3.44	0.90	3.39	0.86	0.54
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
21. การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.18	0.96	3.06	0.90	1.24
22. ผู้บริหารมีหลักการบริหารงานอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ	3.12	0.98	2.93	1.01	1.88
23. ผู้บริหารใช้หลักจิตวิทยาว่าด้วยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.94	0.95	2.80	0.94	1.56
24. การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.05	0.95	2.93	0.93	1.31
ความสำเร็จในงาน					
25. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด	3.74	0.71	3.90	0.61	-2.44*
26. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.74	0.65	3.92	0.62	-2.80*
27. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.62	0.71	3.80	0.64	-2.70*

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
28. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	0.76	3.78	0.67	-3.86*
การได้รับการยอมรับนับถือ					
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ	3.40	0.77	3.47	0.72	-1.05
30. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน	3.18	0.82	3.28	0.80	-1.25
31. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ	3.19	0.83	3.28	0.76	-1.14
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
32. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความท้าทาย และน่าสนใจ	3.55	0.79	3.62	0.80	-0.95
33. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถของท่าน	3.63	0.79	3.69	0.78	-0.81
34. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป	3.44	0.90	3.56	0.80	-1.47
ความรับผิดชอบ					
35. ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.93	0.73	4.04	0.70	-1.55
36. ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.72	4.11	0.70	-0.69
37. ท่านสำนึกในความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	4.09	0.69	4.34	3.25	-1.16

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความก้าวหน้า					
38. การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ มีความยุติธรรม	3.17	0.98	3.25	0.88	-0.93
39. ท่านได้รับงบประมาณเพื่อเข้ารับการ อบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน	3.22	0.95	3.28	0.93	-0.64
40. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มี โอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นไปตำแหน่งที่ สูงขึ้น	3.48	0.88	3.45	0.90	0.30
รวมเฉลี่ย	3.40	0.50	3.45	0.50	-1.02

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี จำนวน 3 ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 14 การจัดสถานที่ในหน่วยงาน มีความเป็นระเบียบ สะอาด ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน ข้อ 15 เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยเพียงพอและสะดวกเหมาะสมในการใช้งานและ ข้อ 16 สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพโสดและด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 4 ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 25 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ข้อ 26 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ข้อ 27 เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน และข้อ 28 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน โดยสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพโสด

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.49	2	1.24	5.02*	0.007
ภายในกลุ่ม	102.20	412	0.24		
รวม	104.69	414			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าระดับการศึกษาคู่ใดมีความแตกต่างกัน โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe' Method) ซึ่งมีผลการเปรียบเทียบดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		($\bar{X}=3.49$)	($\bar{X}=3.39$)	($\bar{X}=3.67$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.49	-	0.10	-0.18
ปริญญาตรี	3.39		-	-0.28*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่าบุคลากรรองกำกับการบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองกำกับการบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.37	1.49	0.22
ภายในกลุ่ม	103.94	412	0.25		
รวม	104.69	414			

จากตาราง 30 พบว่าบุคลากรรองกำกับการบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองกำกับการบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.64	2	1.82	7.42*	0.001
ภายในกลุ่ม	101.05	412	0.24		
รวม	104.69	414			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เพื่อหาว่ากลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงานคู่ใดมีความแตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe' Method) ซึ่งมีผลการเปรียบเทียบดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		($\bar{X}=3.45$)	($\bar{X}=3.30$)	($\bar{X}=3.60$)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.45	-	0.15*	-0.15
5-10 ปี	3.30	-	-	-0.30*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.60	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีและกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไปกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.66	2	2.33	9.60*	0.000
ภายในกลุ่ม	100.03	412	0.24		
รวม	104.69	414			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เพื่อหาว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนคู่ใดมีความแตกต่างกัน โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe' Method) ซึ่งมีผลการเปรียบเทียบดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 8,000 บาท	8,000-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
		($\bar{X}=3.53$)	($\bar{X}=3.36$)	ขึ้นไป ($\bar{X}=3.71$)
ต่ำกว่า 8,000 บาท	3.53	-	0.17*	-0.19
8,000-15,000 บาท	3.36		-	-0.35*
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.71			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 8,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,000 – 15,000 บาท และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีและกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาในการทำงาน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ทั้ง 11 ด้าน

ตาราง 35 ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ปัจจัยอนามัย			
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	45	23.32	1
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	15	7.77	6
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	39	20.21	2
4. ด้านสภาพการทำงาน	6	3.11	8
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3	1.55	9
6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	33	17.10	3
ปัจจัยจูงใจ			
7. ด้านความสำเร็จในงาน	2	1.03	11
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	8	4.15	7
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	20	10.36	4
10. ด้านความรับผิดชอบ	3	1.55	9
11. ด้านความก้าวหน้า	19	9.84	5
รวม	193	100	

จากตาราง 35 พบว่าบุคลากรได้ให้ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 23.32 ลำดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 20.21 ลำดับที่ 3 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 17.10

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ 183 แห่ง จำนวน 1,963 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานส่วนตำบล 415 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 415 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและขอรับคืนด้วยตนเอง ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ตัวแปรใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐานกรณีที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและสถานภาพ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t - test แบบ Independent Samples
3. การเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐานกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจมากกว่าปัจจัยอนามัย โดยในปัจจัยเชิงใจระดับความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านความรับผิดชอบบุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยอนามัยระดับความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านสภาพการทำงานบุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมจำแนกตามเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพ การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสั่งงานไม่ชัดเจน การสั่งงานไม่เป็นไปตามระเบียบและข้อบัญญัติที่วางไว้ การมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน บุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอกับงาน การทำงานต้องเป็นไปตามนโยบายของนักการเมืองท้องถิ่นซึ่งบางครั้งอาจผิดระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขที่พบได้แก่ สร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน ควรเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการดึงดูดความสนใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จรูญ แก้วมณี (2545, 95-103) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพทั่วไปในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่นเดียวกับ จิราพร ศรีโลหะสิน (2540, 82-83) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองในภูมิภาคกลาง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลประกอบเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะงานเป็นที่มาของรายได้เพื่อใช้เลี้ยงชีพ ถ้าเงินเดือนและสวัสดิการเพียงพอต่อการยังชีพก็จะส่งผลให้มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่ารายได้จากเงินเดือนและสวัสดิการน้อยยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, 76-89) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลเกิดความเกรงใจไม่กล้าปรึกษาหรือพูดคุยสนทนาในเรื่องต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาเพราะคิดว่าเป็นหัวหน้า จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะพนักงานส่วนตำบลเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณวุฒิ วิทยวุฒิ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ผู้บังคับบัญชาจึงไม่ค่อยมีความเกรงใจ และคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะให้คำปรึกษาที่ดีได้ไม่มากนัก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ต่างคนต่างปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีน้อย และในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการประชุมประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการห่างเหินระหว่างพนักงาน การร่วมมือและสามัคคีกันมีน้อย ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, 76-89) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ จรูญ แก้วมณี (2545, 95-103) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายอาจไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติจริง เช่นนโยบายกำหนดให้ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน แต่การสั่งงานมักจะมึนงานด่วนหรือด่วนมากเข้ามาแทรกเสมอและต้องปฏิบัติทันที ทำให้งานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ก่อนแล้วล่าช้าลงไปอีก และนโยบายบางอย่างระเบียบกฎหมายไม่เอื้อให้ปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จรูญ แก้วมณี (2545, 95-103) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ปัจจัยด้านนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการกำหนดนโยบายที่ถูกต้องตามระเบียบของกฎหมาย การชี้แจงนโยบายให้ทราบชัดเจนและลงมือปฏิบัติ

ตามนโยบายอย่างเคร่งครัด กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอาจช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในปัจจัยด้านนี้ได้มากกว่าที่เป็นอยู่

1.4 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก ผู้บริหารสามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง มีการจัดการที่ดีจะส่งผลให้การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน ง่ายต่อการทำงานขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณเป็นของตนเอง และส่วนใหญ่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ คันสร แสงศรีจันทร์ (2550, 74-75) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าด้านสภาพการทำงานบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก เพราะพนักงานส่วนตำบลเห็นว่า อาชีพรับราชการนั้นมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีตำแหน่งงานและรายได้ที่มั่นคง และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงกว่าหน่วยงานในภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, 76-89) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงในงานบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก

1.6 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง เพราะพนักงานส่วนตำบลมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร การสั่งงานไม่เป็นระบบเท่าที่ควรอาจทำให้เกิดปัญหาในการสั่งงานไม่ชัดเจนไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, 76-89) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่พบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง

1.7 ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก เพราะส่วนใหญ่เห็นว่าตนสามารถรับผิดชอบงาน ได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550, 74-75) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกับ สุกัญญา อนุสกุล (2548, 48) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในงานพนักงานเทศบาลตำบลคอยสะเก็ดมีความพึงพอใจในระดับมาก

1.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง เพราะส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้การยอมรับในผลงานไม่เชื่อถือและไว้วางใจในตัวบุคลากรเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒนา ปานบรรจง (2546, บทคัดย่อ) ที่พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา ในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า มีอิสระในการทำงานลักษณะงานที่ได้ทำนั้นมีความท้าทายความสามารถต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ เป็นงานที่ตรงกับความรู้และเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิทยา บวรวัฒนา (2541, 34-35) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลมาจากลักษณะ 3 ประการ ซึ่งรวมถึงลักษณะของงานกล่าวคือ งานที่ทำมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่คลุมเครือเพียงใด และงานที่ทำเปิดโอกาสให้คนทำงานได้ใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่มีอยู่ เช่นเดียวกับ วิชญญา วิพัฒนการกุล (2549, 101-102) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพนักงานมีความพึงพอใจระดับมาก

1.10 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก เพราะส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองสามารถเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอและรับผิดชอบงานจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550, 74-75) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าด้านความรับผิดชอบบุคลากรมีความพึงพอใจระดับสูง

1.11 ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย อาจเนื่องมาจากเรื่องการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความยุติธรรม ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ สำคัญเรื่องการส่งเสริมการหาความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550, 74-75) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าด้านความก้าวหน้าบุคลากรมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

2. สรุปปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ที่พบได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาตั้งงานไม่ชัดเจน การตั้งงานไม่เป็นไปตามระเบียบและข้อบัญญัติที่วางไว้ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร บุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอกับงาน การทำงานของพนักงานถูกแทรกแซงทางการเมือง การทำงานต้องเป็นไปตามนโยบายของนักการเมืองท้องถิ่นซึ่งบางครั้งอาจผิดระเบียบและกฎเกณฑ์ที่

วางไว้ บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงานประจำ

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขที่พบได้แก่อบรมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ระเบียบและกฎหมายให้แก่ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง จัดสรรบุคคลกรให้เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนมากมีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านต่าง ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงดังนี้

1.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ เช่น ควรจัดสวัสดิการประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับพนักงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานอย่างเหมาะสมและครบถ้วนตามความต้องการและตามกำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่นประจำปี ประชุมประจำเดือนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ นำข้อมูลที่สรุปผลการปฏิบัติงานรายเดือนของพนักงานแต่ละคน แจกผลให้ทุกคนทราบพร้อมเอกสารประกอบเพื่อ ชกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน ควรเน้นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้ทราบชัดเจน มีระบบและมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุก ๆ เรื่อง ทำให้สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ และมีส่วนร่วมในแนวทางการบริหารงานขององค์กร

1.4 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรเน้นการจัดอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ มีความทันสมัย เพียงพอ เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ขานพาหนะในการติดต่อราชการ และจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ควรนิเทศเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน อาชีพพนักงานส่วนตำบลมีความมั่นคง เมื่อสอบบรรจุแล้วสามารถทำงานอยู่ได้นาน มีความมั่นคงในเรื่องรายได้ สร้างความมั่นใจให้กับครอบครัวได้

1.6 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและควรสั่งงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนในแบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อจะได้มอบหมายงานให้เหมาะสม

1.7 ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและสามารถแก้ปัญหาได้เรียบร้อย เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี เช่น ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยเป็นรายบุคคล นอกเหนือจากการชมเชยเป็นภาพรวม คัดเลือกพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เพื่อรับเกียรติบัตร รางวัลในระดับองค์กร และส่งเข้าคัดเลือกเป็นตัวแทนอำเภอและระดับจังหวัดต่อไป เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความเชื่อถือและรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน และนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรต่อไป

1.9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความท้าทายและน่าสนใจ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากเกินไป ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานฝึกรอบรมของบุคลากรให้มากกว่านี้ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

1.10 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสามารถรับผิดชอบการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของคนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย นิเทศพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ ขณะปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งวิธีการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา ควรให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.11 ด้านความก้าวหน้า การแก้ไขอาจเน้นที่การฝึกรอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อบรม ศึกษาต่อให้มากขึ้น ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้สามารถบรรจุหรือเลื่อนระดับให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมได้

1.12 ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสั่งงานไม่ชัดเจน การสั่งงานไม่เป็นไปตามระเบียบและข้อบัญญัติที่วางไว้ การมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน บุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอกับงาน การทำงานต้องเป็นไปตามนโยบายของนักการเมืองท้องถิ่นซึ่งบางครั้งอาจผิดระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขได้แก่ การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน ควรเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 ควรมีการศึกษาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาของบุคลากรในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อที่จะได้ทราบปัญหาและนำไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรพิทยา.
- กองราชการส่วนตำบล. (2544). *โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ : กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง.
- คันทร แสงศรีจันทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาโดยอิสระ (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จิราพร ศรีโลหะสิน. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองในกลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จัญญ แก้วมณี. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ (สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยพร ศรีโบราณ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง. (2540). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย*. การค้นคว้าแบบอิสระ (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวดี วงษ์ทอง. (2547). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนวัฒน์ ยอดใจ. (2546). *บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ (สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2540). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญบา ตรีพัฒนาสุวรรณ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน
ประกันสังคม:กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญบา วิเชียรชม. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่. การศึกษา
ค้นคว้าแบบอิสระ (สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). รัฐประศาสนศาสตร์:ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ.1887- ค.ศ.1970).
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณี เหมทานนท์. (2544). จิตวิทยาธุรกิจ. ราชภัฏบุรีรัมย์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.(2546). ความต้องการและแรงจูงใจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ระวีวรรณ ปัญญาช่วย. (2546). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ใน
เทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม.(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรากรณ์ ลัมไพบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิัญญา วิพัฒนาการกุล. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงคำ
จังหวัดพะเยา. การศึกษาโดยอิสระ (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วิภา อินจันทร์ณรงค์.(2542). ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุกร เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์, สุพีร์ ลัมไพและองอาจ ปทะวานิช. (2543).
หลักการตลาด. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมคิด บางโม. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จินตนาพันธ์.
- สมยศ นาวิการ.(2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่
ที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง. (2549, 1 มีนาคม). **บันทึกข้อความสำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง ที่ มท 0890.2/ว226 เรื่อง ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.**
- สุกัญญา อนุสกุล. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันทา เลานันทน์.(2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้าน สมเด็จเจ้าพระยา.
- สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). **พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสายการเงินและบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** ปริญญาโท กศ.บ.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุวัฒนา ปานบรรจง.(2546). **การศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- อดิศักดิ์ ภิมาลัย.(2548). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 : ศึกษากรณีการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล.** วิทยานิพนธ์ (นิติศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- Ageel, H.A.(1983). **Job Satisfaction of Staff Members of Ummal Qusa University in Makkah, Saudi Arabia, Dissertation Abstract International. 43(9), 2836-A.**
- Jamann, J.S. (1974). **Job Satisfaction and Dissatation of Nurse Faculty in B.S.N. Program 2. Dissertation Abstracts Intenational. 60(12), 1914-1915**

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง: ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ

ด้วย นางสาวสุภาวดี การรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ดร.จรัสพร จันทร์พาณิชย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คอ ๓๘๐๖

สาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๔



ที่ ศธ ๐๕๔๕ ๑๑/ว ๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเพชรรัตน์ ภูมาศ

ด้วย นางสาวสุภาวดี การรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ดร.จุริพร จันทร์พานิชย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ ร.ต.วินัย เกียรติคำจร

ด้วย นางสาวสุภาวดี การรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ดร.จूरิพร จันทร์พาณิชย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ และจะนำผลมาใช้เพื่อการวิจัยครั้ง
นี้เท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวสุภาวดี การ์รัมย์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
() 30-40 ปี
() 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () โสด
() สมรส

4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

- () ระดับ 1-3
() ระดับ 4-6
() สูงกว่า ระดับ 6

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5-10 ปี
() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตำแหน่งและค่าครองชีพ)

- () ต่ำกว่า 8,000 บาท
() 8,000 - 15,000 บาท
() มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
ตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับ ระดับความพึงพอใจที่เป็นจริงของ
ท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	เงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอ กับการครองชีพของท่าน
2.	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ของท่าน
3.	การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มี เหมาะสมยุติธรรมตามสภาพการทำงานและงานที่ ปฏิบัติ
4.	การรับค่าตอบแทนและสวัสดิการจาก หน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับพันธกิจกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5.	หน่วยงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ก่อนปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหา
6.	หน่วยงานในองค์การ มีการร่วมมือปฏิบัติงาน กันเป็นอย่างดี

ข้อที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
8.	เพื่อประโยชน์งาน มีความสามัคคีเต็มใจจะ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
9.	นโยบายและการบริหารงาน
10.	มีความพอใจกับนโยบายของหน่วยงาน
11.	มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน
12.	การปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นไปตาม แผนการที่กำหนด
13.	ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงาน เป็นไปอย่างเหมาะสม
14.	สถานที่ในหน่วยงาน มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย สะอาด ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน
15.	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอ เพียงพอ สะดวกและเหมาะสม แก่การทำงาน
16.	การปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย และทรัพย์สิน
17.	สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในสถานที่ สะอาด เรียบร้อย
18.	สถานที่ทำงานทำอยู่มีความมั่นคงและมี อนาคต
19.	สถานที่ที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง

ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
20.	ความรู้สึกว่าท่านสามารถปฏิบัติงานอยู่ ที่งานนี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ หรือยังครับ/ค่ะ
21.	งานและมอบหมายงานมีความชัดเจน ตรงกับสภาพความเป็นจริง
22.	ระดับหลักการบริหารงานอย่างถูกต้อง เป็นกฎหมายและข้อบังคับ
23.	ระดับหลักจิตวิทยาว่าด้วยแรงจูงใจที่ทำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
24.	เสถียรและการประสานงานระหว่าง ระหว่างผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น กันภายในงาน
25.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตาม กำหนด
26.	ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ งานได้สำเร็จ
27.	ท่านมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน
28.	ท่านมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน
29.	ระดับของมอบรับนับถือ เจ้าหน้าที่ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ ในการทำงานของท่าน
30.	ระดับของชมเชยในการปฏิบัติงาน
31.	ระดับที่ท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
32.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ
33.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถของท่าน
34.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป
	ความรับผิดชอบ					
35.	ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ
36.	ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
37.	ท่านสำนึกในความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา
	ความก้าวหน้า					
38.	การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ มีความยุติธรรม
39.	ท่านได้รับงบประมาณเพื่อเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาคูงาน
40.	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตอนที่ 3 เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะต่อสภาพปัญหาในการทำงาน และ
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด
บุรีรัมย์

3.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านคือ

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 30.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6808	2.9333	4.1333	1.2000	1.4091	.0694

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.6945	.2402	1.5414	1.3011	6.4163	.0928

Reliability Coefficients 40 items

Alpha = .9471 Standardized item alpha = .9439

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุภาวดี การ์รัมย์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2524
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 29 หมู่ที่ 8 ตำบล โลกขมิ้น อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบล โลกขมิ้น
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกขมิ้น อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พณิชยการ วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2547 บริหารธุรกิจ (บธ.บ.) สาขาการบัญชี สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2551 บริหารธุรกิจ (บธ.ม.) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์