

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

นายตรีโชค สิริ

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการมหาบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(รศ. น.อ. ดร.วรพจน์ ขำพิศ)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ตรีโชค ศิริ : ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ (WORKING SATISFACTION LEVELS OF LOCAL ADMINISTRATION OFFICERS OF AMPHUR LAMPLAI-MAT, BURIRAM PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ที่มีหน้าที่ดูแลบริหารงานท้องถิ่นภายในเขตปกครองของแต่ละองค์การ และการพัฒนาด้านบุคลากรจำเป็นต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่าบุคลากรยังทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตอำเภอลำปลายมาศ จำนวน 15 แห่ง จำนวน 308 ราย จากนั้นใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ส่วนการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการงาน สถานภาพ และระดับรายได้มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานภาพหม้ายที่มีความพึงพอใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการจำแนกตามสถานที่ทำงานมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกที่มีปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีความพึงพอใจทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

TREECHOK SIRI: FACTORS AFFECTING MOTIVATION OF LOCAL
ADMINISTRATION OFFICERS OF AMPHUR LAMPLAIMAT, BURIRAM
PROVINCE. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. PORNIRI JONGKOL, Ph.D.

Local administration organization is a government unit to practice and manage administration in each regional division. At present, increasing development system and staff number of local administration units cause serious requirement of personnel development system to enhance their work efficacy. In addition, many local administration units seem having problems on insufficient performance and low motivation staffs. Therefore, investigation on work motivation factors may help to increase the personnel satisfaction and work efficacy.

This work is aimed to study on work motivation factors for local administration officers in Lamplaimat district, Buriram province by using Herzberg's two factor theory. This theory states that there are two important factors affecting work performance, motivation factors and hygiene factors. Motivation factors are satisfaction factors, which relate to work characteristics, while hygiene factors are dissatisfaction factors, which relate to work environments. Data of this work were collected using questionnaire survey from approximately 300 staffs in 15 local administration units in Lamplaimat district. Data were statistically analyzed, including frequency, percentage and average. Results showed that the satisfaction on motivation and hygiene factors were at high level. When data were analyzed by personal information, including sex, age, education, work time, position and income, the satisfaction on motivation and hygiene factors were also rated high, except in divorce group, whose satisfaction were only at middle level. In addition, data were analyzed according to working places, results showed that most local administration units gave high satisfaction levels on both motivation and hygiene factors, whereas Kog-kang and Nong-bua-kog administration units showed middle satisfaction levels on hygiene factor and Hin-kon administration unit showed middle satisfaction levels on both motivation and hygiene factors.

School of Civil Engineering

Academic Year 2010

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ระดับความพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัยที่ท่านกรุณาได้ให้คำปรึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข ที่กรุณาเป็นประธานในการสอบงานวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการตรวจแก้ไขให้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ทุกท่านที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการ และให้คำแนะนำในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี และเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาที่ได้อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ สำหรับกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ ที่ให้การสนับสนุนลูกคนนี้ด้วยดีตลอดมาและขอบพระคุณทุกแรงใจที่ผลักดันให้การทำงานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ หากงานวิจัยฉบับนี้มีประโยชน์อยู่บ้าง ผู้ศึกษาขอมอบแต่ทุกท่านที่ได้กล่าวถึง

ตรีโชค สิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 ขอบเขตการทำวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
2 ปรัชญ่วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	3
2.1 แนวคิดตามความหมายการจูงใจ.....	3
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job satisfaction) และขวัญ(Morale).....	4
2.3 กระบวนการจูงใจ.....	4
2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory).....	5
2.5 ทบทวนวรรณกรรม.....	8
3 วิธีการวิจัย.....	9
3.1 ประชากร.....	9
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	9
3.2.1 ตัวแปรอิสระ.....	9
3.2.2 ตัวแปรตาม.....	9
3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	9

3.3	การบริหารงานที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ.....	11
3.3.1	การบริหารงานเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน.....	11
3.3.2	การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ.....	11
3.3.3	การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน.....	11
3.3.4	การบริหารเกี่ยวกับความรับผิดชอบ.....	12
3.3.5	การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า.....	12
3.4	การบริหารงานที่มีต่อปัจจัยแห่งสุขลักษณะ.....	12
3.4.1	การบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา.....	12
3.4.2	การบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	12
3.4.3	การบริหารงานเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน.....	12
3.4.4	การบริหารงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน.....	13
3.4.5	การบริหารงานเกี่ยวกับผลตอบแทน.....	13
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	13
4	ผลการศึกษา.....	14
4.1	คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	14
4.1.1	สถานที่ทำงาน.....	14
4.1.2	เพศ.....	15
4.1.3	อายุ.....	16
4.1.4	ระดับการศึกษา.....	16
4.1.5	อายุงาน.....	17
4.1.6	สถานภาพ.....	17
4.1.7	รายได้.....	18
4.1.8	ตำแหน่งงาน.....	18
4.2	การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน.....	20
4.2.1	ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน.....	20
4.2.2	ด้านการยอมรับนับถือ.....	21
4.2.3	การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน.....	21
4.2.4	การบริหารงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ.....	22
4.2.5	การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า.....	23

4.2.6	ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	24
4.2.7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	25
4.2.8	ด้านนโยบายและการบริหาร	26
4.2.9	ด้านสภาพการทำงาน	27
4.2.10	ด้านผลตอบแทน	28
4.3	การวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล	30
4.3.1	ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	30
4.3.2	ด้านการยอมรับนับถือ	31
4.3.3	การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน	32
4.3.4	การบริหารงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	33
4.3.5	การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า	34
4.3.6	ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	35
4.3.7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	36
4.3.8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	37
5	สรุปและข้อเสนอแนะ	44
	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
	ความพึงพอใจที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	44
	ปัจจัยจูงใจ	44
	ปัจจัยสุขลักษณะ	45
	ความพึงพอใจที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานที่ทำงาน	46
	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกกลาง	46
	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสาม	47
	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสะอาด	47
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู	47
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน	48
	องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์	48
	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก	48
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	49
	องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน	49

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์	49
องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย	50
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม	50
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน	50
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์	51
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก	51
เอกสารอ้างอิง.....	52
ภาคผนวก.....	53
ประวัติผู้เขียน.....	60

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
2.1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น.....	7
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	15
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	15
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	16
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	16
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน.....	17
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	17
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	18
4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	18
4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน.....	20
4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ.....	21
4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน.....	22
4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ.....	23
4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า.....	24
4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา.....	25

4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล.....	26
4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	27
4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการสภาพการทำงาน.....	28
4.18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับผลตอบแทน.....	29
4.19 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน.....	29
4.20 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	30
4.21 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	31
4.22 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
4.23 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	34
4.24 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	35
4.25 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้.....	36
4.26 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	38
4.27 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	42

สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ.....	3
2.2 แสดงกระบวนการจูงใจ.....	5
3.1 กรอบแนวความคิดของงานวิจัย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน่วยงานการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การพัฒนาประเทศให้เจริญได้นั้นจะต้องพัฒนาท้องถิ่นก่อน ดังนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 จึงได้มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นในหมวดที่ 14 ตั้งแต่มาตรา 272 ถึง มาตรา 281 บัญญัติไว้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขต อำนาจหน้าที่ รายได้ และที่มาของสมาชิกสภาท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้กระจายการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. เทศบาล
2. สุขาภิบาล
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษ ซึ่งในขณะนี้มียู่ 2 องค์กร คือกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
5. เทศบาลตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบล

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่งและทำให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งแนวทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จและล้มเหลวของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถบรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ หากมีการจัดให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร นำไปสู่การติดต่อสื่อสารที่ดีและสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็ผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นและทำให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

การจูงใจในการทำงานเป็นงานทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบริหารงานโดยทั่วไปทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงานคือ ความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น และวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรคือ การจูงใจ จากการศึกษาเบื้องต้นพบปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงควรมีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งผลดีแก่ประชาชนและการพัฒนาประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

1.3 ขอบเขตการทำวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แนวทางการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 15 แห่ง โดยประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 308 คน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน เพื่อปรับปรุงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

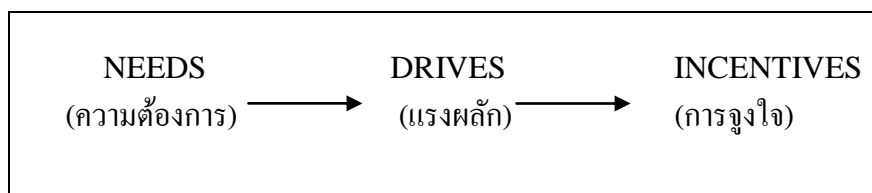
ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดตามความหมายการจูงใจ

Beach (1965) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย(GOAL) หรือรางวัล(REWARD) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

Luthans (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดันทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังแสดงในรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ

ความต้องการ (Need) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอดนั้น ร่างกายต้องการ น้ำ อาหาร คนเราก็จะหาสิ่งต่างๆ คืออาหาร และน้ำมาเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น

แรงผลักดัน (Drives) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไป พลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้ เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิว กระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น

สิ่งจูงใจ (Incentives) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดันจะลดน้อยลง คนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อน ก็คือสิ่งจูงใจ

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job satisfaction) และขวัญ (Morale)

โดยทั่วไปความพอใจในงานสัมพันธ์กับความคิดเห็นของคนงานที่มีต่องาน และต่อผู้เป็นนายจ้าง แต่หากจะพูดให้เจาะจงลงไปแล้ว ความพอใจในงาน (Job satisfaction) อาจอธิบายได้ว่าเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกของงานของคนๆหนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้ชีวิตอยู่รอด หรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างงานที่เสนอให้ทำ กับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจ

มณูญ (2532) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลที่เกิดมาจากทัศนคติต่างๆ ต่องานที่ถูกจ้างทำอยู่ ต่อองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับงานและต่อชีวิตทั่วไป ส่วนทัศนคติของลูกจ้างนั้นเป็นความพร้อมที่จะแสดงออกต่อองค์ประกอบ เฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ในทางใดทางหนึ่งมากกว่าจะแสดงออกหลายทาง

อุทัย (2515) ได้กล่าวว่า ขวัญ คือ ภาวะแห่งจิตใจที่แสดงออกให้เห็นอย่างใดอย่างหนึ่งในแง่ที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนา เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ถ้าภาวะแห่งจิตเป็นเช่นนี้ ก็ถือว่าบุคคลนั้นมีขวัญดี แต่ถ้าภาวะแห่งจิตที่แสดงถึงความหมัดหวัง ท้อแท้ หมัดกำลังใจ ก็เรียบุคคลนั้นว่ามีกำลังขวัญไม่ดี

2.3 กระบวนการจูงใจ

Robbin (1989) ได้กล่าวว่า การจูงใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการในสิ่งหนึ่งสิ่งใด และยังไม่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความเครียด และเร้าให้มีแรงขับขึ้นในตัวบุคคล แรงขับหรือแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และถ้าพฤติกรรมนั้นทำให้เกิดความพอใจ คือ สนองความต้องการได้ก็จะเป็นการลดความเครียดให้ผ่อนคลายหรือหมดไป ดังแสดงในรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 แสดงกระบวนการจูงใจ

จะเห็นได้ว่า กระบวนการจูงใจนี้เริ่มต้นด้วย ความต้องการที่ยังมีได้รับการสนองตอบให้เป็นที่พอใจ ถึงแม้ว่าเราจะเข้าใจถึงคำว่า “ความต้องการ” แต่คนเรานั้นจะแสดงพฤติกรรมได้หลายอย่าง สุดแท้แต่ว่าคนนั้นจะรับรู้เกี่ยวกับความต้องการของตัวเองว่าเป็นอย่างไร

2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ขงยุทธ (2547) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์กว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with supervisors, peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางการภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ
6. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ
7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

จุฑามาศ (2550) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) ได้แก่ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัยคือสิ่งที่ยอยู่นอกตัวงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนจูงใจ หากไม่เท่าเทียมกันพนักงานจะไม่พอใจ นายจ้างควรกำหนดเนื้อหาของงานให้จูงใจพนักงานโดยการเพิ่มเนื้อหาของงานให้มีความท้าทายและสะท้อนผลลัพท์ของงานให้พนักงานรับรู้ ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

วชรภูมิ (2552) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น และปัจจัยแห่งสุขลักษณะ

ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือสิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผิชอบ งานที่ท้าทาย ความรู้สึกได้มีการพัฒนาตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือสิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดย Herzberg แนะนำหัวหน้างานว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น(วชรภูมิ ,2552)

ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน → ปัจจัยแห่ง สุขลักษณะ	ความพึงพอใจในงาน เป็นผลมาจากตัวเนื้องาน → ปัจจัยแห่งแรง กระตุ้น
สภาพแวดล้อมการทำงาน	ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ความรู้สึกที่ได้รับคำชมเชย
นโยบายบริษัท	ความรู้สึกได้รับผิชอบเป็นเจ้าของงาน
การบังคับบัญชาของหัวหน้า	โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
ค่าจ้างและเงินเดือน	ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง
สภาพการทำงานไม่ดีจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน	ตัวเนื้องานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงาน

2.5 ทบทวนวรรณกรรม

ธนกฤต (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงานและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนีย์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่า มีปัจจัยการจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสมีความก้าวหน้า นั้น บุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง แนวโน้มมีระดับค่อนข้างดี ซึ่งแสดงว่า การบริหารงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือ ความรัก สามัคคี และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า มีปัจจัยบำรุงรักษาเกี่ยวกับ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและผลตอบแทนเมื่อพิจารณาแล้วมีบุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง แนวโน้มความพอใจค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับศึกษาข้อมูลทั่วไป และข้อมูลการบริหารงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจและปัจจัยแห่งสุขลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 15 แห่ง จำนวน 308 คน

ได้แก่ - อบต.โคกกลาง - อบต.โคกลำม - อบต.โคกสะอาด
 - อบต.หนองคู - อบต.หนองโดน - อบต.ผไทรินทร์
 - อบต.หนองบัวโคก - อบต.บ้านยาง - อบต.แสงพัน
 - อบต.ตลาดโพธิ์ - อบต.ทะเลเมนชัย - อบต.บุโพธิ์
 - อบต.หินโคน - อบต.หนองกระทิง - อบต.เมืองแฝก

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ รายได้
- ปัจจัยจูงใจ
- ปัจจัยสุขลักษณะ

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

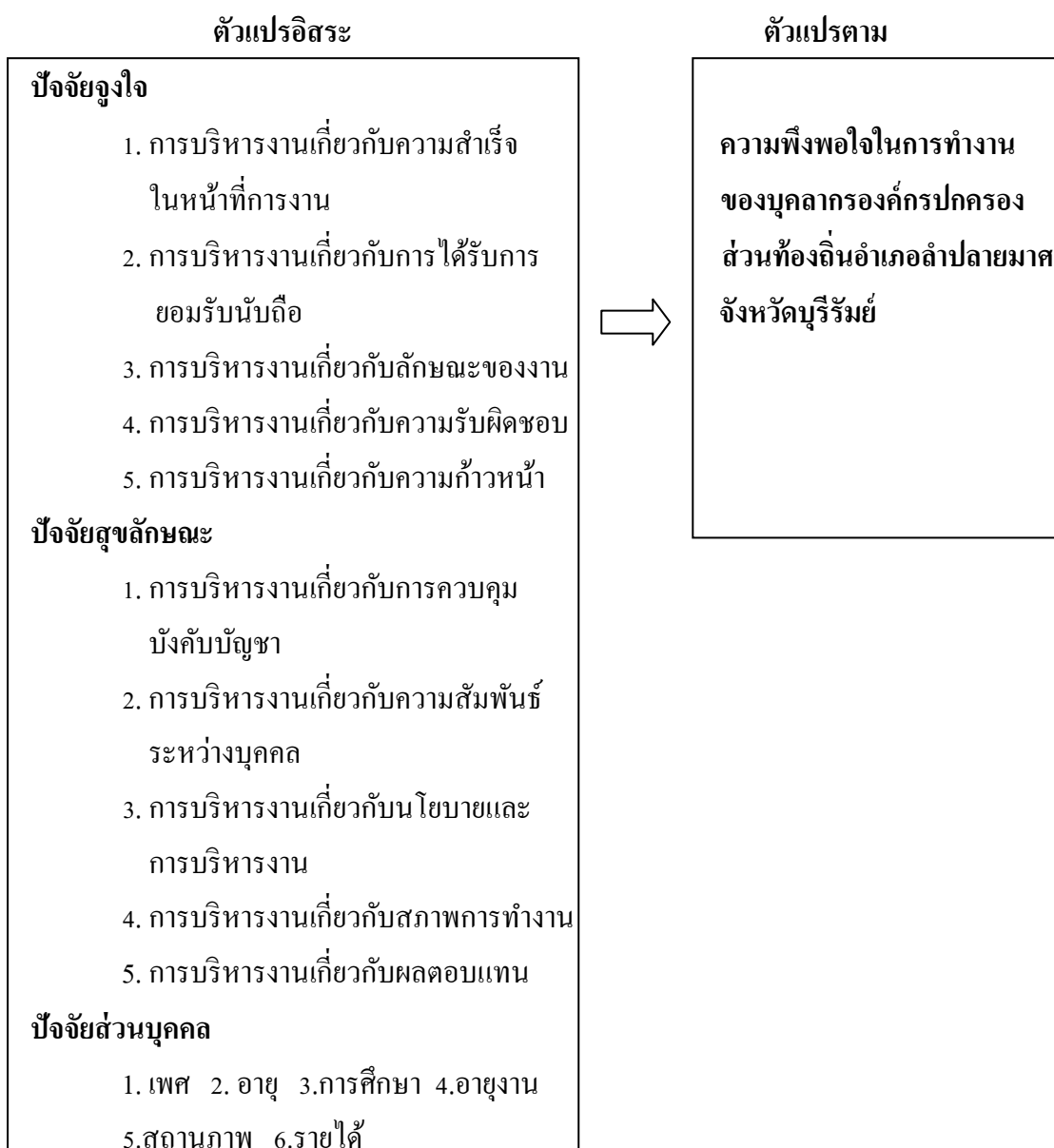
โดยมีกรอบแนวความคิดของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามรูปที่ 3.1

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ รายได้ ภูมิลำเนา ครอบครัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับในแต่ละข้อคำถาม โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 1 หมายความว่า ความพึงพอใจระดับ

น้อยที่สุด และ 5 หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้



รูปที่ 3.1 กรอบแนวความคิดของงานวิจัย

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความพึงพอใจระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความพึงพอใจระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความพึงพอใจระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ มีรายละเอียดเกี่ยวกับคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 มาจากงานวิจัยของทัศนีย์ (2540) ดังนี้

การบริหารงานที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ

1. การบริหารงานเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน
2. การบริหารงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ
3. การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน
4. การบริหารงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
5. การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า

การบริหารงานที่มีผลต่อปัจจัยแห่งสุขลักษณะ

1. การบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา
2. การบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. การบริหารงานเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน
4. การบริหารงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
5. การบริหารงานเกี่ยวกับผลตอบแทน

3.3 การบริหารงานที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ

3.3.1 การบริหารงานเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

- (1) งานที่ท่านทำอยู่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ
- (2) ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของท่านเสมอๆ
- (3) ท่านได้รับการยอมรับที่เป็นตัวอย่างที่ดีเสมอ
- (4) ผลงานของท่านได้รับการยอมรับในเกณฑ์สูงจากผู้บังคับบัญชา
- (5) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของท่านในระดับสูง
- (6) ท่านได้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

3.3.2 การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

- (7) ผู้บังคับบัญชามักจะขอคำปรึกษาหารือจากท่านเสมอ
- (8) ท่านสามารถริเริ่มทำงานใหม่ๆ ได้สะดวก
- (9) ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน
- (10) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3.3.3 การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

- (11) ท่านมีความพอใจในลักษณะงานในหน้าที่ปัจจุบัน
- (12) ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ

(13) ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่งานที่ท่านรับผิดชอบเสมอ

3.3.4 การบริหารเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

(14) ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่งานปัจจุบันสูง

(15) ท่านมีความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของงานที่หน่วยงานที่กำหนดมาให้

(16) เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในสำนักงาน

3.3.5 การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

(17) ท่านพอใจในวิธีการเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชา
ใช้อยู่

(18) ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อยๆ

(19) ท่านแผนที่แน่นอนในการปรับปรุงการทำงานของท่านเสมอๆ

(20) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสำนักงานให้เลื่อนตำแหน่ง
งานสูงขึ้น

(21) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น

3.4 การบริหารงานที่มีต่อปัจจัยแห่งคุณลักษณะ

3.4.1 การบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

(22) ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจในปัญหาการทำงานที่ท่านประสบอยู่เป็นอย่างดี

(23) ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชาในงานต่างๆ บ้างเป็นบาง
โอกาส

(24) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน

(25) ท่านพอใจการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

3.4.2 การบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

(26) ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(27) ท่านมีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

(28) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม

(29) ผู้ร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง

(30) เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกันดี

3.4.3 การบริหารงานเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

(31) ในหน่วยงานของท่านแจ้งนโยบาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน

(32) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและยุติธรรมในการมอบหมายงาน

- (33) ท่านมีความพอใจในระบบการบริหารงานในปัจจุบัน
- (34) การบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของแผนภูมิสำนักงาน
- (35) หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน

3.4.4 การบริหารงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

- (36) ท่านพอใจสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานปัจจุบัน
- (37) บรรยากาศในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในสำนักงานดี
- (38) ท่านพอใจในความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน
- (39) ท่านไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
- (40) ท่านไม่มีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

3.4.5 การบริหารงานเกี่ยวกับผลตอบแทน ได้แก่ แบบสอบถามข้อ

- (41) ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน
- (42) ท่านพอใจในค่าสวัสดิการที่ได้รับ
- (43) ท่านได้รับความเป็นธรรมในสวัสดิการที่สำนักงานจัดให้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 308 ชุด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน
- (2) วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้พนักงานไม่พอใจในการทำงาน
- (3) วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน

- 4.1.1 สถานที่ทำงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อบต.โคกกลางมีจำนวน 19 คน อบต.โคกล่าม 15 คน อบต.โคกสะอาด 17 คน อบต.หนองคู 24 คน อบต.หนองโดน 20 คน อบต.พิไทรินทร์ 31 คน อบต.เมืองแฝก 18 คน อบต.บ้านยาง 40 คน อบต.แสงพัน 20 คน อบต.ตลาดโพธิ์ 17 คน อบต.ทะเลน้อย 16 คน อบต.หนองกระทิง 23 คน อบต.หินโคน 14 คน อบต.บุโพธิ์ 20 คน อบต.หนองบัวโคก 14 คน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ทำงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ด้านสถานที่ทำงาน	จำนวน (N = 308 คน)	ร้อยละ
อบต. โลกกลาง	19	6.2
อบต. โลกท่าม	15	4.9
อบต. โลกสะอาด	17	5.5
อบต. หนองคู	24	7.8
อบต. หนองโดน	20	6.5
อบต. ฝัไทรินทร์	31	10.1
อบต. เมืองแฝก	18	5.8
อบต. บ้านยาง	40	13.0
อบต. แสงพัน	20	6.5
อบต. ตลาดโพธิ์	17	5.5
อบต. ทะเมนชัย	16	5.2
อบต. หนองกระเทียม	23	7.5
อบต. หินโคน	14	4.5
อบต. บัวโพธิ์	20	6.5
อบต. หนองบัวโคก	14	4.5
รวม	308	100

4.1.2 เพศ พบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 และเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (N = 308 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	149	48.4
หญิง	159	51.6
รวม	308	100

4.1.3 อายุ พบว่าส่วนมากอายุ 36- 45 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา คือ อายุ 36-45 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ส่วนอายุ 46 -55 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 อายุ 18- 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (N = 308 คน)	ร้อยละ
อายุ		
18 - 25 ปี	14	4.5
26 - 35 ปี	176	57.1
36 - 45 ปี	97	31.5
46 - 55 ปี	21	6.8
55 - 60 ปี	-	-
รวม	308	100

4.1.4 ระดับการศึกษา พบว่าส่วนมากระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และระดับการศึกษาน้อยสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (N = 308 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	24.7
ปริญญาตรี	194	63.0
สูงกว่าปริญญาตรี	38	12.3
รวม	308	100

4.1.5 อายุงาน พบว่าส่วนมากอายุงานอยู่ระหว่าง 0 - 10 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (N= 308 คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
0 - 10 ปี	243	78.9
11 - 20 ปี	65	21.1
21 - 30 ปี	-	-
31 - 40 ปี	-	-
รวม	308	100

4.1.6 สถานภาพ พบว่าส่วนสถานภาพแต่งงาน จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 สถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ม่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (N = 308 คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	102	33.1
แต่งงาน	197	64.0
แยกกันอยู่	6	1.9
ม่าย	3	1.0
รวม	308	100

4.1.7 รายได้ พบว่าส่วนมากเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท 171 คน ร้อยละ 55.5
เงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 97 คน ร้อยละ 31.5 และเงินเดือน 15,001-
20,000 บาท จำนวน 28 คน ร้อยละ 9.1 เงินเดือน 20,001- 30,000 บาท จำนวน 12
คน ร้อยละ 3.9 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน(N = 308 คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
5,000 - 10,000 บาท	171	55.5
10,001 - 15,000 บาท	97	31.5
15,001 - 20,000 บาท	28	9.1
20,000 - 30,000 บาท	12	3.9
รวม	308	100

4.1.8 ตำแหน่งงาน พบว่าส่วนมากตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 52 คน คิด
เป็นร้อยละ 16.9 รองลงมาเป็นตำแหน่งลูกจ้างภารกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อย
ละ 14.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (N=308)	ร้อยละ
ปลัด	15	4.9
หัวหน้าส่วนโยธา	14	4.5
หัวหน้าส่วนการคลัง	13	4.2
ช่างโยธา	3	1.0
นายช่างโยธา	10	3.2
วิศวกรโยธา	1	0.3
จพง.จัดเก็บรายได้	7	2.3
จนท.จัดเก็บรายได้	8	2.6

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
จพง.พัสดุ	7	2.3
จนท.พัสดุ	6	1.9
นักพัฒนาชุมชน	17	5.5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	14	4.5
จพง.ธุรการ	18	5.8
จนท.ธุรการ	8	2.6
จพง.การเงินและบัญชี	14	4.5
นักวิชาการเกษตร	3	1.0
นักวิชาการศึกษา	13	4.2
จนท.การเงินและบัญชี	5	1.6
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	6	1.9
บุคลากร	8	2.6
จนท.บันทึกข้อมูล	1	0.3
ลูกจ้างภารกิจ	44	14.3
ลูกจ้างชั่วคราว	52	16.9
นิติกร	7	2.3
พนักงานจ้างเหมา	1	0.3
ลูกจ้างประจำ	2	0.6
รองปลัด	2	0.6
จนท.บริหารงานทั่วไป	2	0.6
สันทนการ	1	0.3
นักวิชาการเงินและบัญชี	5	1.6
จพง.สาธารณสุข	1	0.3
รวม	308	100

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

4.2.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.64) ดังแสดงในตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่สำเร็จตามต้องการ(3.83)

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงใจจำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.งานที่ท่านทำอยู่ได้รับผลสำเร็จตามต้องการ	0 (0.0)	3 (1.0)	82 (26.6)	186 (60.4)	37 (12.0)	308 (100.0)	3.83 (มาก)	0.632
2.ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของท่านเสมอๆ	2 (0.6)	6 (1.9)	116 (37.7)	164 (53.2)	20 (6.5)	308 (100.0)	3.63 (มาก)	0.665
3.ท่านได้รับการยอมรับที่เป็นตัวอย่างที่ดีเสมอ	0 (0.0)	12 (3.9)	125 (40.6)	130 (42.2)	41 (13.3)	308 (100.0)	3.65 (มาก)	0.757
4.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับในเกณฑ์สูงจากหัวหน้า	0 (0.0)	7 (2.3)	131 (42.5)	145 (47.1)	25 (8.1)	308 (100.0)	3.61 (มาก)	0.669
5.ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของท่านในระดับสูง	1 (0.3)	8 (2.6)	138 (44.8)	140 (45.5)	21 (6.8)	308 (100.0)	3.56 (มาก)	0.675
6.ท่านได้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาที่ตรงกับความรู้	4 (1.3)	12 (3.9)	124 (40.3)	141 (45.8)	27 (8.8)	308 (100.0)	3.57 (มาก)	0.761
รวม							3.64 (มาก)	0.700

4.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.71) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชามักจะขอคำปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง(3.43) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(3.86) ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ผู้บังคับบัญชามักจะขอคำปรึกษาหารือจากท่านเสมอ	6 (1.9)	34 (11.0)	119 (38.6)	121 (39.3)	28 (9.1)	308 (100.0)	3.43 (ปานกลาง)	0.875
2.ท่านสามารถริเริ่มทำงานใหม่ๆ ได้สะดวก	0 (0.0)	8 (2.6)	117 (38.0)	150 (48.7)	33 (10.7)	308 (100.0)	3.68 (มาก)	0.698
3.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน	2 (0.6)	3 (1.0)	77 (25.0)	182 (59.1)	44 (14.3)	308 (100.0)	3.85 (มาก)	0.686
4.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	88 (28.6)	176 (57.1)	44 (14.3)	308 (100.0)	3.86 (มาก)	0.640
รวม							3.71 (มาก)	0.750

4.2.3 การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.95) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถทำงาน

ได้เสร็จตามกำหนดเวลา(3.85) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือด้าน
 ความภูมิใจในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ(4.07) ดังแสดงในตารางที่ 4.11
 ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
 ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่
 เกี่ยวกับลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านมีความพอใจในลักษณะงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน	0 (0.0)	3 (1.0)	72 (23.4)	177 (57.5)	56 (18.2)	308 (100.0)	3.93 (มาก)	0.671
2.ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตาม กำหนดเวลาเสมอ	0 (0.0)	4 (1.3)	78 (25.3)	186 (60.4)	40 (13.0)	308 (100.0)	3.85 (มาก)	0.644
3.ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่งานที่ ท่านรับผิดชอบ	0 (0.0)	1 (0.3)	67 (21.8)	150 (48.7)	90 (29.2)	308 (100.0)	4.07 (มาก)	0.721
รวม							3.95 (มาก)	0.685

4.2.4 การบริหารงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ
 มาก (3.91) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงานทุก
 ระดับมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในสำนักงาน(3.82) และจะเห็นได้ว่าระดับ
 คะแนนมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดให้
 (3.98)ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่ เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ งานปัจจุบันสูง	0 (0.0)	0 (0.0)	67 (21.8)	180 (58.4)	61 (19.8)	308 (100.0)	3.98 (มาก)	0.645
2.ท่านมีความรับผิดชอบต่อ วัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดให้	0 (0.0)	1 (0.3)	69 (22.4)	191 (62.0)	47 (15.3)	308 (100.0)	3.92 (มาก)	0.620
3.เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่องานในสำนักงาน	0 (0.0)	3 (1.0)	92 (29.9)	169 (54.9)	43 (14.0)	307 (99.7)	3.82 (มาก)	0.669
รวม							3.91 (มาก)	0.648

4.2.5 การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ
มาก (3.69) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านความพอใจในวิธี
การเลื่อนระดับในปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชาใช้อยู่(3.60) และจะเห็นได้ว่าระดับ
คะแนนมากที่สุดคือด้านความเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านจะสูงขึ้น
เรื่อยๆ(3.71) ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานเกี่ยวกับ ความความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านพอใจในวิธีการเลื่อนระดับใน ปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชาใช้อยู่	5 (1.6)	16 (5.2)	115 (37.3)	134 (43.5)	38 (12.3)	308 (100.0)	3.60 (มาก)	0.831
2.ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อยๆ	1 (0.3)	13 (4.2)	102 (33.1)	143 (46.4)	49 (15.9)	308 (100.0)	3.73 (มาก)	0.787
3.ท่านมีแผนที่แน่นอนในการ ปรับปรุงการทำงานของท่านเสมอๆ	0 (0.0)	6 (1.9)	116 (37.7)	146 (47.4)	40 (13.0)	308 (100.0)	3.71 (มาก)	0.710
4.ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรให้เลื่อนตำแหน่ง	1 (0.3)	12 (3.9)	117 (38.0)	141 (45.8)	37 (12.0)	308 (100.0)	3.65 (มาก)	0.752
5.ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น	0 (0.0)	11 (3.6)	99 (32.1)	156 (50.6)	42 (13.6)	308 (100.0)	3.74 (มาก)	0.733
รวม							3.69 (มาก)	0.765

4.2.6 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.69) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ แทนผู้บังคับบัญชาในงานต่างๆบ้าง(3.55) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือด้านผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการบริหารงาน(3.79) ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่
เกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา

ปัจจัยหลัก	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจใน ปัญหาการทำงานที่ท่านประสบอยู่	4 (1.3)	8 (2.6)	92 (29.9)	165 (53.6)	39 (12.7)	308 (100.0)	3.74 (มาก)	0.761
2.ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ แทนผู้บังคับบัญชาในงานต่างๆบ้าง	6 (1.9)	18 (5.8)	124 (40.3)	121 (39.3)	39 (12.7)	308 (100.0)	3.55 (มาก)	0.859
3.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำ ในการบริหารงาน	4 (1.3)	7 (2.3)	95 (30.8)	145 (47.1)	57 (18.5)	308 (100.0)	3.79 (มาก)	0.813
4.ท่านพอใจการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	5 (1.6)	6 (1.9)	106 (34.4)	152 (49.4)	39 (12.7)	308 (100.0)	3.69 (มาก)	0.777
รวม							3.69 (มาก)	0.807

4.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.82) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง(3.77) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือด้านความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน(3.91) ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยหลัก	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1 (0.3)	8 (2.6)	76 (24.7)	171 (55.5)	52 (16.9)	308 (100.0)	3.86 (มาก)	0.729
2.ท่านมีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	84 (27.3)	167 (54.2)	57 (18.5)	308 (100.0)	3.91 (มาก)	0.672
3.เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม	0 (0.0)	8 (2.6)	98 (31.8)	155 (50.3)	47 (15.3)	308 (100.0)	3.78 (มาก)	0.727
4.ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง	3 (1.0)	7 (2.3)	98 (31.8)	149 (48.4)	51 (16.6)	308 (100.0)	3.77 (มาก)	0.783
5.เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกันดี	1 (0.3)	5 (1.6)	102 (33.1)	151 (49.0)	49 (15.9)	308 (100.0)	3.79 (มาก)	0.735
รวม							3.82 (มาก)	0.731

4.2.8 ด้านการนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.65) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของแผนภูมิสำนักงาน(3.60) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือด้านหน่วยงาน ได้แจ้งนโยบายวัตถุประสงค์ในการทำงานชัดเจน(3.71) ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยหลัก	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ในหน่วยงานของท่านแจ้งนโยบายวัตถุประสงค์ในการทำงานชัดเจน	1 (0.3)	9 (2.9)	102 (33.1)	163 (52.9)	33 (10.7)	308 (100.0)	3.71 (มาก)	0.708
2.ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3 (1.0)	17 (5.5)	104 (33.8)	139 (45.1)	45 (14.6)	308 (100.0)	3.67 (มาก)	0.828
3.ท่านมีความพอใจในระบบการบริหารงานในปัจจุบัน	7 (2.3)	14 (4.5)	106 (34.4)	144 (46.8)	37 (12.0)	308 (100.0)	3.62 (มาก)	0.840
4.การบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของแผนภูมิสำนักงาน	6 (1.9)	13 (4.2)	109 (35.4)	149 (48.4)	31 (10.1)	308 (100.0)	3.60 (มาก)	0.802
5.หน่วยงานมีการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับปัจจุบัน	4 (1.3)	10 (3.2)	113 (36.7)	145 (47.1)	36 (11.7)	308 (100.0)	3.65 (มาก)	0.779
รวม							3.65 (มาก)	0.793

4.2.9 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.77) โดยความพึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านความพอใจสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานปัจจุบัน(3.76) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือด้านความพอใจในความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน(3.88) ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่
เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ปัจจัยหลัก	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านพอใจสภาพแวดล้อมต่างๆ ใน การทำงานปัจจุบัน	1 (0.3)	4 (1.3)	101 (32.8)	165 (53.6)	37 (12.0)	308 (100.0)	3.76 (มาก)	0.687
2.บรรยากาศในการทำงานระหว่าง เพื่อนร่วมงานในสำนักงานดี	1 (0.3)	2 (0.6)	100 (32.5)	166 (53.9)	38 (12.3)	307 (99.7)	3.78 (มาก)	0.675
3.ท่านพอใจในความคล่องตัวและมี อิสระในการทำงาน	0 (0.0)	8 (2.6)	82 (26.6)	157 (51.0)	61 (19.8)	308 (100.0)	3.88 (มาก)	0.745
4.ท่านไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อน ร่วมงาน	6 (1.9)	4 (1.3)	84 (27.3)	166 (53.9)	48 (15.6)	308 (100.0)	3.80 (มาก)	0.786
5.ท่านไม่มีความคิดเห็นขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา	10 (3.2)	11 (3.6)	82 (26.6)	175 (56.8)	27 (8.8)	305 (99.0)	3.65 (มาก)	0.822
รวม							3.77 (มาก)	0.748

4.2.10 ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.77) โดยความ
พึงพอใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านการความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อ
เปรียบเทียบกับปริมาณงาน(3.62) และจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนมากที่สุดคือด้าน
การได้รับความเป็นธรรมในสวัสดิการที่สำนักงานจัดให้(3.69) ดังแสดงในตาราง
ที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการบริหารงานบุคคลที่ เกี่ยวกับผลตอบแทน

ปัจจัยหลัก	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน	7 (2.3)	12 (3.9)	102 (33.1)	156 (50.6)	31 (10.1)	308 (100.0)	3.62 (มาก)	0.808
2.ท่านพอใจในค่าสวัสดิการที่ได้รับ	2 (0.6)	11 (3.6)	105 (34.1)	159 (51.6)	31 (10.1)	308 (100.0)	3.67 (มาก)	0.731
3.ท่านได้รับความเป็นธรรมในสวัสดิการที่สำนักงานจัดให้	4 (1.3)	7 (2.3)	107 (34.7)	154 (50.0)	36 (11.7)	308 (100.0)	3.69 (มาก)	0.758
รวม							3.66 (มาก)	0.766

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	SD
ปัจจัยจูงใจ(MOTIVATOR FACTOR)			
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.64	มาก	0.700
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	มาก	0.750
ด้านลักษณะของงาน	3.95	มาก	0.685
ด้านความรับผิดชอบ	3.91	มาก	0.648
ด้านความก้าวหน้า	3.69	มาก	0.765
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.78	มาก	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	SD
ปัจจัยสุขลักษณะ(HYGIENE FACTOR)			
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.69	มาก	0.807
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	มาก	0.731
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.65	มาก	0.793
ด้านสภาพการทำงาน	3.77	มาก	0.748
ด้านผลตอบแทน	3.66	มาก	0.766
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.72	มาก	

4.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4.3.1 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก(3.82) ปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก(3.74) มากกว่าเพศหญิง ที่มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก(3.74) ปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก(3.70)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ(MOTIVATOR FACTOR)						
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.70	มาก	3.58	มาก	3.64	มาก
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	มาก	3.66	มาก	3.71	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.01	มาก	3.90	มาก	3.95	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ(MOTIVATOR FACTOR)						
ด้านความรับผิดชอบ	3.96	มาก	3.86	มาก	3.91	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.68	มาก	3.70	มาก	3.69	มาก
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.82	มาก	3.74	มาก	3.78	มาก
ปัจจัยสุขลักษณะ(HYGIENE FACTOR)						
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.69	มาก	3.69	มาก	3.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	มาก	3.80	มาก	3.83	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.65	มาก	3.65	มาก	3.65	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.83	มาก	3.72	มาก	3.78	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.66	มาก	3.65	มาก	3.66	มาก
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.74	มาก	3.70	มาก	3.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.78	มาก	3.72	มาก	3.75	มาก

4.3.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

พบว่าช่วงอายุตั้งแต่ 46-55 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจเฉลี่ยมากที่สุด(3.92) และช่วงอายุ 18-25 ปีมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะเฉลี่ยมากที่สุด(3.88) โดยอายุ 26-35 ปี มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.75 และอายุ 26-35 ปี มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.67

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	0-60 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.83	3.58	3.69	3.80	0.00

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ				
	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56-60 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	3.66	3.72	3.85	0.00
ด้านลักษณะของงาน	3.62	3.95	3.97	4.11	0.00
ด้านความรับผิดชอบ	4.05	3.90	3.89	4.00	0.00
ด้านความก้าวหน้า	3.70	3.67	3.69	3.82	0.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.82(มาก)	3.75(มาก)	3.79(มาก)	3.92(มาก)	0.00
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.75	3.66	3.74	3.76	0.00
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.01	3.80	3.85	3.75	0.00
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.76	3.61	3.68	3.75	0.00
ด้านสภาพการทำงาน	4.01	3.73	3.80	3.89	0.00
ด้านผลตอบแทน	3.88	3.58	3.73	3.81	0.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.88(มาก)	3.67(มาก)	3.76(มาก)	3.79(มาก)	0.00
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.85(มาก)	3.71(มาก)	3.78(มาก)	3.86(มาก)	0.00

4.3.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่าการศึกษาทั้ง 3 ระดับ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยระดับปริญญาตรี มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.76 ส่วนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.72

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.71	3.59	3.75
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	3.66	3.81
ด้านลักษณะของงาน	3.89	3.95	4.04
ด้านความรับผิดชอบ	3.84	3.92	3.96
ด้านความก้าวหน้า	3.64	3.69	3.76
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.62	3.71	3.76
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	3.82	3.77
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.68	3.65	3.56
ด้านสภาพการทำงาน	3.79	3.77	3.66
ด้านผลตอบแทน	3.68	3.65	3.65
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.72 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.75 (มาก)	3.74 (มาก)	3.77 (มาก)

4.3.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

พบว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.75 และอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.67

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน			
	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.59	3.84	0.00	0.00
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	3.83	0.00	0.00
ด้านลักษณะของงาน	3.92	4.08	0.00	0.00
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	4.02	0.00	0.00
ด้านความก้าวหน้า	3.64	3.85	0.00	0.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.82(มาก)	3.75(มาก)	0.00	0.00
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.65	3.87	0.00	0.00
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79	3.94	0.00	0.00
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.61	3.78	0.00	0.00
ด้านสภาพการทำงาน	3.73	3.89	0.00	0.00
ด้านผลตอบแทน	3.61	3.86	0.00	0.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.88(มาก)	3.67(มาก)	0.00	0.00
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.85(มาก)	3.71(มาก)	0.00	0.00

4.3.5 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษาพบว่า สถานภาพโสด แต่งงานและแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก แต่สถานภาพหม้ายมีคะแนนความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ			
	โสด	แต่งงาน	แยกกันอยู่	หม้าย
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.56	3.69	3.75	3.06
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	3.73	3.71	3.00
ด้านลักษณะของงาน	3.91	3.98	3.78	3.22
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	3.89	3.83	3.00
ด้านความก้าวหน้า	3.59	3.76	3.47	3.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.74(มาก)	3.81(มาก)	3.71(มาก)	3.06(กลาง)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.60	3.76	3.54	2.92
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	3.84	3.87	2.87
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.56	3.70	3.83	2.73
ด้านสภาพการทำงาน	3.76	3.78	3.82	2.80
ด้านผลตอบแทน	3.58	3.71	3.89	3.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.66(มาก)	3.76(มาก)	3.79(มาก)	2.86(กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.70(มาก)	3.79(มาก)	3.75(มาก)	2.96(กลาง)

4.3.6 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้

พบว่าการศึกษาทั้ง 4 ระดับ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.74 ส่วนระดับรายได้ 10,001-15,000 บาท มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.69

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับรายได้			
	5,000-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001-30,000
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.62	3.60	3.86	3.81
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	3.70	3.88	3.75
ด้านลักษณะของงาน	3.89	3.99	4.13	4.08
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	3.91	4.07	3.94
ด้านความก้าวหน้า	3.65	3.67	3.96	3.70
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.74(มาก)	3.77(มาก)	3.98(มาก)	3.86(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.67	3.68	3.82	3.83
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	3.80	3.81	3.92
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.65	3.59	3.81	3.75
ด้านสภาพการทำงาน	3.75	3.74	3.94	3.77
ด้านผลตอบแทน	3.65	3.62	3.85	3.61
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.71(มาก)	3.69(มาก)	3.85(มาก)	3.78(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.73(มาก)	3.73(มาก)	3.92(มาก)	3.82(มาก)

4.3.7 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การศึกษาพบว่า ตำแหน่งปลัด หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนการคลัง ช่างโยธา นายช่างโยธา จนท.จัดเก็บรายได้ นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จพง.ธุรการ จนท.ธุรการ จพง.การเงินและบัญชี นักวิชาการเกษตร นักวิชาการศึกษา ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย บุคลากร จนท.บันทึกข้อมูล ลูกจ้างภารกิจ ลูกจ้างชั่วคราว นิติกร พนักงานจ้างเหมา ลูกจ้างประจำ รองปลัด นักวิชาการการเงินและบัญชี และจพง.สาธารณสุข มีความพึงพอใจในปัจจัย

จูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ส่วนตำแหน่งวิศวกรโยธา จพง.จัดเก็บรายได้ และ จนท.พัสดุ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่ง จพง.พัสดุ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก และตำแหน่ง จนท.บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งสันทนากการ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง โดยตำแหน่ง จพง.พัสดุ มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.42 ส่วนตำแหน่ง สันทนากการ มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 2.96 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.26

4.3.8 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

การศึกษาพบว่า อบต.โคกล่าม อบต.โคกสะอาด อบต.หนองคู อบต.หนองโดน อบต.ผไทรินทร์ อบต.เมืองแฝก อบต.บ้านยาง อบต.ตลาดโพธิ์ อบต.ทะเลเมษชัย อบต.หนองกระเทียม อบต.บุโพธิ์ มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ส่วน อบต.โคกกลาง และหนองบัวโคก มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง อบต.หินโคน มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง โดย อบต.หินโคน มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.37 ส่วน อบต.หนองบัวโคก มีค่าความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.11 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	ปลัด	หัวหน้าส่วน โยธา	หัวหน้าส่วน การคลัง	ช่างโยธา	นายช่างโยธา	วิศวกรโยธา	จพง.จัดเก็บ รายได้	จนท.จัดเก็บ รายได้
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.74	3.85	3.76	3.78	3.62	3.00	3.43	3.42
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	3.89	3.67	4.08	3.73	3.00	3.50	3.72
ด้านลักษณะของงาน	4.09	4.17	3.82	4.00	4.20	3.67	3.86	3.67
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	4.05	3.85	4.22	3.90	5.00	3.48	3.67
ด้านความก้าวหน้า	3.69	3.99	3.88	3.87	3.64	3.00	3.31	3.65
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.85(มาก)	3.99(มาก)	3.80(มาก)	3.99(มาก)	3.82(มาก)	3.53(มาก)	3.52(มาก)	3.62(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.82	3.86	3.75	4.25	3.48	3.00	3.29	3.81
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	3.83	3.77	4.47	3.98	3.00	3.34	3.80
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.68	3.87	3.68	4.33	3.64	3.00	3.06	3.67
ด้านสภาพการทำงาน	3.72	3.99	3.77	4.33	3.90	4.00	2.97	3.65
ด้านผลตอบแทน	3.58	3.88	3.77	4.33	3.67	3.67	3.67	3.67
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.73(มาก)	3.87(มาก)	3.75(มาก)	4.34(มาก)	3.73(มาก)	3.33(กลาง)	3.27(กลาง)	3.72(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.79(มาก)	3.93(มาก)	3.78(มาก)	4.17(มาก)	3.78(มาก)	3.43(กลาง)	3.40(กลาง)	3.67(มาก)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	จพง.พัสดุ	จนท.พัสดุ	นักพัฒนา ชุมชน	นักวิเคราะห์ นโยบายแผน	จพง.ธุรการ	จนท.ธุรการ	จพง.การเงิน และบัญชี	นักวิชาการ เกษตร
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.40	3.42	3.63	3.69	3.59	3.73	3.37	3.72
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	3.75	3.60	3.79	3.71	3.75	3.36	4.00
ด้านลักษณะของงาน	3.43	3.89	4.14	4.10	4.00	3.63	3.81	4.22
ด้านความรับผิดชอบ	3.62	3.72	3.94	4.02	3.83	3.83	3.86	4.11
ด้านความก้าวหน้า	3.43	3.43	3.72	3.61	3.83	3.70	3.71	3.53
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.42(กลาง)	3.64(มาก)	3.81(มาก)	3.84(มาก)	3.79(มาก)	3.73(มาก)	3.62(มาก)	3.92(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.29	3.25	3.65	3.68	3.81	3.47	3.66	3.83
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	3.53	3.55	3.69	3.92	3.88	3.99	3.73
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.40	3.50	3.46	3.44	3.66	3.70	3.79	3.27
ด้านสภาพการทำงาน	3.77	3.33	3.44	3.77	3.91	3.83	3.64	3.87
ด้านผลตอบแทน	3.38	3.28	3.53	3.57	3.67	3.96	3.43	3.56
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.53(มาก)	3.38(กลาง)	3.53(มาก)	3.63(มาก)	3.79(มาก)	3.77(มาก)	3.70(มาก)	3.65(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.48(กลาง)	3.51(มาก)	3.67(มาก)	3.74(มาก)	3.79(มาก)	3.75(มาก)	3.66(มาก)	3.79(มาก)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	นักวิชาการ ศึกษา	จนท.การเงิน และบัญชี	ป้องกันสา ธารณภัย	บุคลากร	จนท.บันทึก ข้อมูล	ลูกจ้างภารกิจ	ลูกจ้างชั่วคราว	นิติกร
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.82	3.77	3.56	3.83	3.50	3.58	3.72	3.48
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	3.60	3.75	3.69	3.25	3.65	3.76	3.86
ด้านลักษณะของงาน	4.13	3.80	4.17	4.21	3.67	3.87	3.92	4.10
ด้านความรับผิดชอบ	4.00	4.00	4.28	3.96	3.33	3.88	3.93	3.95
ด้านความก้าวหน้า	3.68	3.68	3.77	4.05	3.80	3.59	3.65	3.80
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.93(มาก)	3.77(มาก)	3.91(มาก)	3.95(มาก)	3.51(มาก)	3.71(มาก)	3.80(มาก)	3.84(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.77	3.70	3.79	3.97	4.00	3.60	3.74	3.86
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	4.12	3.80	3.73	4.00	3.75	3.91	4.06
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.78	3.84	3.37	3.95	4.00	3.59	3.72	3.89
ด้านสภาพการทำงาน	3.62	3.84	3.57	4.08	4.00	3.70	3.92	3.89
ด้านผลตอบแทน	3.74	3.93	3.39	3.71	4.00	3.58	3.71	3.90
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.78(มาก)	3.89(มาก)	3.58(มาก)	3.89(มาก)	4.00(มาก)	3.64(มาก)	3.80(มาก)	3.92(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.86(มาก)	3.83(มาก)	3.75(มาก)	3.92(มาก)	3.76(มาก)	3.68(มาก)	3.80(มาก)	3.88(มาก)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน						
	พนักงานจ้าง เหมา	ลูกจ้างประจำ	รองปลัด	จนท.บริหาร งานทั่วไป	สันตนาการ	นักวิชาการเงิน และบัญชี	จพง. สาธารณสุข
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.83	3.75	3.92	3.25	3.50	3.57	4.00
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	3.63	3.88	3.38	3.25	3.70	4.00
ด้านลักษณะของงาน	4.00	3.83	4.17	3.50	3.00	3.80	4.00
ด้านความรับผิดชอบ	3.33	4.00	4.00	4.00	3.67	3.60	4.00
ด้านความก้าวหน้า	3.40	3.70	3.90	3.20	3.40	3.88	4.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.66(มาก)	3.78(มาก)	3.97(มาก)	3.47(กลาง)	3.36(กลาง)	3.71(มาก)	4.00(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	4.00	4.00	3.63	3.63	3.00	3.80	4.00
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.40	4.00	3.80	3.50	3.00	4.00	4.00
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.60	4.00	3.70	3.50	2.80	3.60	4.00
ด้านสภาพการทำงาน	4.20	4.00	4.20	3.60	3.00	3.64	4.00
ด้านผลตอบแทน	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.73	4.00
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.84(มาก)	4.00(มาก)	3.87(มาก)	3.45(กลาง)	2.96(กลาง)	3.75(มาก)	4.00(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.75(มาก)	3.89(มาก)	3.92(มาก)	3.46(กลาง)	3.16(กลาง)	3.73(มาก)	4.00(มาก)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและการแปรผลระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานที่ทำงาน						
	อบต. โคกกลาง	อบต. โคกล่าม	อบต. โคกสะอาด	อบต. หนองคู	อบต. หนองโดน	อบต. ผไทโรินทร์	อบต. เมืองแฝก
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.51	3.34	3.47	3.92	3.52	3.69	3.62
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.37	3.60	3.57	3.90	3.66	3.76	3.81
ด้านลักษณะของงาน	3.79	4.04	4.14	3.26	3.77	3.94	3.98
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	3.98	4.10	4.04	3.87	3.88	4.00
ด้านความก้าวหน้า	3.31	3.73	3.54	4.06	3.46	3.59	3.79
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.58(มาก)	3.74(มาก)	3.76(มาก)	3.84(มาก)	3.66(มาก)	3.77(มาก)	3.84(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.42	3.48	3.44	4.14	3.56	3.72	3.99
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.62	3.83	3.88	4.11	3.71	3.84	4.19
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.25	3.52	3.44	3.85	3.57	3.81	3.97
ด้านสภาพการทำงาน	3.63	3.83	3.72	4.01	3.54	3.72	4.03
ด้านผลตอบแทน	3.54	3.56	3.35	3.85	3.38	3.90	3.70
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.49(กลาง)	3.64(มาก)	3.57(มาก)	3.99(มาก)	3.55(มาก)	3.80(มาก)	3.98(มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.54(มาก)	3.69(มาก)	3.67(มาก)	3.92(มาก)	3.61(มาก)	3.79(มาก)	3.91(มาก)

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานที่ทำงาน							
	อบต. บ้านยาง	อบต. แสงพัน	อบต. ตลาดโพธิ์	อบต. ตะเมนชัย	อบต. หนองกระทิง	อบต. หินโคน	อบต. บุโพธิ์	อบต. หนองบัว
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.00	3.77	3.90	3.56	3.57	3.29	3.42	3.35
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	3.90	3.99	3.56	3.67	3.29	3.50	3.27
ด้านลักษณะของงาน	3.98	4.03	4.20	3.81	4.10	3.45	3.70	3.79
ด้านความรับผิดชอบ	4.03	3.85	4.08	3.77	3.84	3.45	3.65	3.88
ด้านความก้าวหน้า	4.02	3.91	4.09	3.44	3.63	3.36	3.54	3.30
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	4.01(มาก)	3.89(มาก)	4.05(มาก)	3.63(มาก)	3.76(มาก)	3.37(กลาง)	3.56(มาก)	3.52(มาก)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.95	3.95	4.10	3.59	3.57	3.32	3.56	2.88
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.97	3.85	4.29	3.73	3.52	3.34	3.71	3.40
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.96	3.74	4.21	3.45	3.40	3.41	3.59	2.84
ด้านสภาพการทำงาน	3.99	3.85	4.18	3.65	3.63	3.27	3.70	3.21
ด้านผลตอบแทน	3.89	3.92	4.27	3.54	3.42	3.17	3.50	3.24
รวมค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขลักษณะ	3.95(มาก)	3.86(มาก)	4.21(มาก)	3.59(มาก)	3.51(มาก)	3.30(กลาง)	3.61(มาก)	3.11(กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.98(มาก)	3.88(มาก)	4.13(มาก)	3.82(มาก)	3.64(มาก)	3.34(กลาง)	3.59(มาก)	3.32(กลาง)

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ระเบียบวิธีการศึกษา มีขอบเขตการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขลักษณะ (Hygiene Factors) แนวทางการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 15 แห่ง โดยประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 308 คน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) รายละเอียดดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 149 คน เป็นเพศหญิง 159 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุทำงานอยู่ระหว่าง 0-10 ปี มีสถานภาพแต่งงาน ระดับรายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนมากที่สุด

ความพึงพอใจที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปผลศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

- **ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องงานที่ทำอยู่ได้รับผลสำเร็จตามต้องการ รองลงมาเป็นเรื่องการได้รับการยอมรับที่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรื่องผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงาน
- **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเป็นการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเรื่องความสามารถที่ริเริ่มทำงานใหม่ๆ ได้สะดวก
- **ด้านลักษณะของงาน** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องความภูมิใจในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ รองลงมาเป็นเรื่องความพอใจในลักษณะของงานในหน้าที่ปัจจุบัน และความสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา
- **ด้านความรับผิดชอบ** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องมีความรับผิดชอบในหน้าที่งานปัจจุบันสูง รองลงมาเป็นเรื่องมีความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดให้ และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องาน
- **ด้านความก้าวหน้า** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น รองลงมาเป็นเรื่องความเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อยๆ

ปัจจัยสุขลักษณะ

- **ด้านการควบคุมบังคับบัญชา** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการบริหารงาน รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจในปัญหาการทำงานที่ประสบอยู่

- **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องการมีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- **ด้านความนโยบายและการบริหารงาน** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องหน่วยงานแจ้งนโยบายวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการมอบหมายงาน
- **ด้านสภาพการทำงาน** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องความพอใจในความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงาน รองลงมาเป็นการไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
- **ด้านผลตอบแทน** พบว่ามีความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องได้รับความเป็นธรรมในสวัสดิการที่สำนักงานจัดให้ รองลงมาเป็นการมีความพอใจในค่าสวัสดิการที่ได้รับ

ส่วนการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการงาน สถานภาพ และระดับรายได้มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานภาพหม้ายที่มีความพึงพอใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในระดับมาก(3.58) โดยด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.93) ด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น (3.31) รองลงมาเป็นการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับน้อย(3.37) ดังนั้น หากจะมีการพัฒนาปัจจัยจูงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ควรมีการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าของบุคลากรและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับปานกลาง(3.49) โดยด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.63) ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.25) รองลงมาเป็นการบริหารเกี่ยวกับการควบคุมบังคับ

บัญชา(3.42) และด้านผลตอบแทน(3.54) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ควรมีการส่งเสริมด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาเป็นด้านการบริหารเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลำม

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.74) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.04) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.34) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลำม ควรมีการส่งเสริมด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.64) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.83) ด้านการควบคุมบังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.48) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลำม ควรมีการส่งเสริมด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.76) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.14) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.47) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ควรมีการส่งเสริมด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.57) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.88) ด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.35) รองลงมาเป็นด้านการบริหารเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา(3.44) และด้านนโยบายและการบริหารงาน(3.44) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ควรมีการส่งเสริมด้านผลตอบแทน รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.84) โดยด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.06) ด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น

(3.26) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ควรมีการส่งเสริมด้านลักษณะของงาน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.99) โดยด้านการควบคุมบังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.14) ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านผลตอบแทนมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น(3.85) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ควรมีการส่งเสริมด้านผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.66) โดยด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.87) ด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น (3.46) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ควรมีการส่งเสริมด้านความก้าวหน้า

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.55) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.71) ด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.38) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ควรมีการส่งเสริมด้านผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.77) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.94) ด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น (3.59) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.80) โดยด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.90) ด้านการควบคุมบังคับบัญชาและด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.72) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.84) โดยด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.00) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.62) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก(3.98) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.19) ด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.70) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก(4.01) โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.03) ด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.98) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก(3.95) โดยด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.99) ด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.89) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก(3.89) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.03) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.77) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก(3.86) โดยด้านการควบคุมบังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.95) ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.74) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก(4.05) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.20) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.90) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก(4.21) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.29) ด้านการควบคุมบังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(4.10) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.63) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.81) ด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น (3.44) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ควรมีการส่งเสริมด้านความก้าวหน้า

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.59) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.73) ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.45) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ควรมีการส่งเสริมด้านนโยบายและการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทิง

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.76) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(4.10) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.57) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.51) โดยด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.63) ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.40) รองลงมาเป็นด้านผลตอบแทน(3.42) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทิง ควรมีการส่งเสริมด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับปานกลาง(3.37) โดยด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.45) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.29) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ควรมีการส่งเสริมด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือก่อนเป็นอันดับแรก และควรพัฒนาปัจจัยเชิงใจทุกข้อ

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะมีระดับปานกลาง(3.30) โดยด้านนโยบายและการบริหารงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.41) ด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ใน

ระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.17) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหาร ส่วนตำบลหินโงม ควรมีการส่งเสริมด้านผลตอบแทนก่อนเป็นอันดับแรก และควรพัฒนาปัจจัย สุขลักษณะทุกข้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.56) โดยด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.70) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยกว่าด้านอื่น(3.42) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบล บุโพธิ์ ควรมีการส่งเสริมด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะในระดับมาก(3.61) โดยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.71) ด้านผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับน้อยกว่าด้านอื่น(3.50) แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจในระดับมาก(3.52) โดยด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.88) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย กว่าด้านอื่น(3.27) รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้า(3.30) และด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน (3.35) ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยเชิงใจสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ควร มี การได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าและด้านความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน

ระดับความพึงพอใจในปัจจัยสุขลักษณะมีระดับปานกลาง(3.11) โดยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด(3.40) ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความ พึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น(2.84) และด้านอื่นๆในปัจจัยสุขลักษณะมีความพึงพอใจใน ระดับปานกลาง ดังนั้นหากจะมีการพัฒนาปัจจัยสุขลักษณะสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองบัวโคก ควรมีการส่งเสริมด้านผลตอบแทนก่อนเป็นอันดับแรก และควรพัฒนาปัจจัย สุขลักษณะทุกข้อ

เอกสารอ้างอิง

มณูญ ตนะวัฒนา. (2532). **การพัฒนาบุคลากรในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร:

สามัคคีสาส์น.

อุทัย หิรัญโต. (2515). **ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์

ปัญญาธิ์.

ธงชัย สันติวงศ์. (2531). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

วชรภูมิ เบญจโอพาร. (2552). **การบริหารงานก่อสร้าง**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี:

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น

อินโดไชน่า.

Beach,D.S. (1965). **Personal management and people at work**. New york : The Mcmilian.

Luthans,F. (1995). **Organizational behavior**.Seventh edition. Singapore: Mcgraw-hill book co.

Robbins,P.S. (1993). **Organizational behavior**. New jersey: Prentice-hall.

ภาคผนวก

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

1 2 3

แบบสอบถาม

เรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือมายังท่านเพื่อตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลศึกษาครั้งต่อไป

อนึ่งการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้จะถูกปิดไว้เป็นความลับ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ตามความเป็นจริง

1. โปรดระบุหน่วยงานของท่าน

- () 1. อบต. โลกกลาง () 2. อบต. โลกสาม () 3. อบต. โลกสะอาด
 () 4. อบต. หนองคู () 5. อบต. หนองโดน () 6. อบต. ผไทรินทร์
 () 7. อบต. เมืองแฝก () 8. อบต. บ้านยาง () 9. อบต. แสงพัน
 () 10. อบต. ตลาดโพธิ์ () 11. อบต. ทะเมนชัย () 12. อบต. หนองกระเทียม
 () 13. อบต. หินโคน () 14. อบต. ภูโพธิ์ () 15. อบต. หนองบัวโคก

2. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

3. อายุ

- () 1. 18-25 ปี () 2. 26-35 ปี () 3. 36-45 ปี
 () 4. 46-55 ปี () 5. 56-60 ปี

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน

- () 1. 0-10 ปี () 2. 11-20 ปี () 3. 21-30 ปี
 () 4. 31-40 ปี

6. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. แต่งงาน () 3. แยกกันอยู่
 () 4. หม้าย

7. ระดับรายได้

- () 1. 5,000-10,000 บ. () 2. 10,001-15,000 บ. () 3. 15,001-20,000 บ.
 () 4. 20,001-30,000 บ.

8. ตำแหน่งงาน

- () 1. ปลัด () 2. หัวหน้าส่วนโยธา () 3. หัวหน้าส่วนการคลัง
 () 4. ช่างโยธา () 5. นายช่างโยธา () 6. วิศวกรโยธา
 () 7. จพง. จัดเก็บรายได้ () 8. จนท. จัดเก็บรายได้ () 9. จพง. พัสดุ
 () 10. จนท. พัสดุ () 11. นักพัฒนาชุมชน () 12. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 () 13. จพง. ชุมชน () 14. จนท. ชุมชน () 15. จพง. การเงินและบัญชี

- () 16. นักวิชาการเกษตร () 18. จนท.การเงินและบัญชี
 () 19. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย () 20. บุคลากร
 () 21. จนท.บันทึกข้อมูล () 17. นักวิชาการศึกษา
 () 22. ลูกจ้างภารกิจ () 23. ลูกจ้างชั่วคราว
 () 24. อื่นๆ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขลักษณะ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ท่านพิจารณาว่าตรงตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงความรู้สึกท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ					
การบริหารงานเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
(1) งานที่ท่านทำอยู่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ					
(2) ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของท่านเสมอๆ					
(3) ท่านได้รับการยอมรับที่เป็นตัวอย่างที่ดีเสมอ					
(4) ผลงานของท่านได้รับการยอมรับในเกณฑ์สูงจากหัวหน้า					
(5) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของท่านในระดับสูง					
(6) ท่านได้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ					
(7) ผู้บังคับบัญชามักจะขอคำปรึกษาหารือจากท่านเสมอ					
(8) ท่านสามารถริเริ่มทำงานใหม่ๆ ได้สะดวก					
(9) ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน					
(10) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบริหารงานเกี่ยวกับลักษณะของงาน					
(11) ท่านมีความพอใจในลักษณะงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
(12) ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ					
(13) ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่งานที่ท่านรับผิดชอบเสมอ					
การบริหารเกี่ยวกับความรับผิดชอบ					
(14) ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่งานปัจจุบันสูง					
(15) ท่านมีความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของงานที่หน่วยงานที่กำหนดให้					
(16) เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในสำนักงาน					
การบริหารงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า					
(17) ท่านพอใจในวิธีการเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชาใช้อยู่					
(18) ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อยๆ					
(19) ท่านแผนที่แน่นอนในการปรับปรุงการทำงานของท่านเสมอๆ					
(20) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสำนักงานให้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น					
(21) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น					

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยสุขลักษณะ					
การบริหารงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชา					
(22) ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจในปัญหาการทำงานที่ท่าน ประสบอยู่เป็นอย่างดี					
(23) ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชาใน งานต่างๆ บ้างเป็นบางโอกาส					
(24) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน					
(25) ท่านพอใจการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
การบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
(26) ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
(27) ท่านมีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
(28) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม					
(29) ผู้ร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ใน เกณฑ์สูง					
(30) เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกันดี					
การบริหารงานเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน					
(31) ในหน่วยงานของท่านแจ้งนโยบาย วัตถุประสงค์ในการ ทำงานอย่างชัดเจน					
(32) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและยุติธรรมในการ มอบหมายงาน					
(33) ท่านมีความพอใจในระบบการบริหารงานในปัจจุบัน					
(34) การบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของแผนภูมิสำนักงาน					
(35) หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้อง กับสภาวะปัจจุบัน					

ประวัติผู้เขียน

นายตรีโชค สิริ เกิดเมื่อ วันที่ 17 กันยายน พุทธศักราช 2520 ศึกษาปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา เมื่อปีพุทธศักราช 2542 มหาวิทยาลัยขอนแก่น เข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้าง สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยได้รับทุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และในปัจจุบันนี้เข้าพเจ้าทำงานอยู่ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางเช่นกัน ในตำแหน่งวิศวกรโยธา 5 โดยรับราชการครั้งแรกเมื่อ ปี พุทธศักราช 2547 ตำแหน่งวิศวกรโยธา 3 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง