

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นกรอบในการบริหารจัดการองค์กรโดยนำไปใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน (หมวด) คือ

๑. การนำองค์การเป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์เป้าประสงค์ค่านิยมความคาดหวังในผลการดำเนินการทำให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกระจายอำนาจการตัดสินใจการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการการกำกับดูแลตนเองที่ดีและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

๒. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์กลยุทธ์หลักและแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

๓. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการประเมินการกำหนดความต้องการความคาดหวังและความนิยมชมชอบการสร้างความสัมพันธ์และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

๔. การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นการประเมินการเลือกรวบรวมวิเคราะห์จัดการและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

๕. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการประเมินระบบงานระบบการเรียนรู้การสร้างความสุขและแรงจูงใจของพนักงานเพื่อให้พนักงานพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

๖. การจัดการกระบวนการเป็นการประเมินการจัดการกระบวนการให้บริการและกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

๗. ผลลัพธ์การดำเนินการเป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผลมิติด้านคุณภาพการให้บริการมิติด้านประสิทธิภาพและมิติด้านการพัฒนาองค์กร



ภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA Framework)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๕

ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำมากำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการฯ ประจำปี ๒๕๖๐ หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (Quality of work life) โดยมีเกณฑ์การประเมินว่า “องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน” และ “องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการโดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและลูกจ้างได้”

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวโดยสำนักงานปลัดอบต. จึงได้ทำการศึกษาความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ ว่าควรมีปัจจัยและแนวทางที่จะกระตุ้นในการสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวให้มีประสิทธิภาพเพราะถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ไม่อาจละเลยได้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนได้อย่างแท้จริงและผลการศึกษาคั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

## ความสำคัญของการศึกษา

๑. ผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว

๒. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวในการศึกษาถึงความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอนาคต

๓. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวได้รับประโยชน์ในการใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนการพัฒนางานด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของราชการมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาระดับความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว

๓. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวมีความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

## ขอบเขตของการศึกษา

### ๑. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐)

### ๒. ขอบเขตในด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่การศึกษาแนวทางและปัจจัยของความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว

### ๓. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาความผาสุกความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวที่เกิดขึ้นในช่วงปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๐

## วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผาสุกความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวที่เกิดขึ้นในช่วงปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดจำนวน ๔๖ คน โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเก่า จังหวัดสภาพงานในปัจจุบัน

**ความพึงพอใจ** หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนทำให้เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ

**แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจและความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่า

๒. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่า

๓. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และตอบสนองความต้องการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่า

## บทที่ ๒

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก้าอี้นำหลักการแนวความคิดจากวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงาน
๒. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
๓. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
๔. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
๕. งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผาสุกในการทำงานไว้อย่างหลากหลายซึ่งส่วนใหญ่แล้วต่างก็มีความหมายใกล้เคียงกันเพราะถือว่าความผาสุกในการทำงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยมีผู้ให้ความหมายไว้ประกอบด้วย

จรรยาเพชรหวน (๒๕๕๕)กล่าวว่าถ้าองค์กรมีองค์ประกอบหรือสร้างทั้ง๔อย่างดังต่อไปนี้แล้วจะเรียกได้ว่าเรามีความผาสุกในการทำงาน

๑. Achievement Motivation ได้ทำงานตามความอยากหรือความต้องการและงานนั้นสนองตอบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
  ๒. Profession เป็นตำแหน่งหรือลักษณะงานตรงตามสาขาที่เรียนมาหรือสาขาวิชาที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับและได้ทำงานจนสร้างความลุ่มลึกในวิชาชีพ
  ๓. Job Satisfaction พึงพอใจในงานทั้งในงานที่ตนเองได้ทำเพื่อร่วมงานเกื้อหนุนการทำงานผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลสอนและพัฒนาให้ทำงานได้ต้องค้ำประกันที่สร้างสรรค์หรือสร้างคุณค่าของงานให้ทำ
  ๔. Human Spirit เป็นองค์กรที่เห็นคนทำงานมีความเป็นมนุษย์มีความนึกคิดมีจิตใจให้ออกาสในการเติมเต็มรับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควร
- ศราวุธอยู่เกษม(๒๕๕๕) ได้ให้ความหมายของความผาสุกไว้ว่าความรู้สึกมีความสุขมีความพอใจในชีวิตวัดได้จากความสุขในการดำรงชีวิตประจำวันความรู้สึกกระฉับกระเฉงความสดชื่นแจ่มใสมีชีวิตชีวามีพลังกำลังมีอารมณ์มั่นคงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองรู้สึกมีความมั่นใจในตนเองและมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่าความรู้สึกเครียดหรือกังวลใจหรือว่าวุ่นใจหรือท้อใจหมดกำลังใจหรือหมดหวังหรือซึมเศร้าหรือเป็นทุกข์

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพะสาธาณะ (๒๕๕๕) ได้ให้ความหมายของความผาสุกหมายถึงความสุขคือสถานะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จมีความเป็นตัวของตัวเองมีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนมีความคิดเชิงบวกมีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีการพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคมสามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าความผาสุกในการทำงานหมายถึงการมีความสุขและความพอใจในการทำงานรู้สึกมั่นใจในตนเองไม่รู้สึกเครียดหรือกังวลใจได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการและทำได้สำเร็จมีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนและมีผลงานเป็นที่ยอมรับผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลและพัฒนาให้ทำงานได้ดีซึ่งสามารถช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

## ๒. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีผู้ให้ความหมายไว้พอสรุปได้ดังนี้

ทวีพงษ์หิณคำ (๒๕๔๑) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

ชนินทิวรรณรักษ์ (๒๕๔๒) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจเพราะความต้องการของตนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์การทำงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

จรรยาแก้วมณี (๒๕๔๕) ให้ความหมายว่าหมายถึงความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ซึ่งเกิดมาจากงานหรือหน่วยงานนั้นๆและสภาพแวดล้อมต่างๆได้มีการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการในด้านค่าจ้างและสวัสดิการสภาพการทำงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงานการปกครองบังคับบัญชาความเหมาะสมของปริมาณงานความมั่นคงปลอดภัยและความมีศักดิ์ศรีของอาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริพรนามจันดี (๒๕๔๖) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดีโดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการซึ่งจะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่หลายๆท่านได้กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานของตนให้มีความสุขถ้าบุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านร่างกายแรงใจสติปัญญาให้แก่งานงานก็จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพทำงานอย่างมีความสุขความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้น

### ๓.แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้พอสรุปได้ดังนี้

อุบลรัตน์เพ็งสถิต (๒๕๔๔)กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกายภาวะดังกล่าวอาจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้แรงจูงใจชนิดนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่อุณหภูมิได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาลักษณะดังกล่าวนี้ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งใจไว้

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (๒๕๔๙)กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานหมายถึงการพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของบุคคลตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของบุคคลทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

วินัยเพชรช่วย(๒๕๕๕)ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจหมายถึงพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลมีรูปแบบที่หลากหลายซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคลและมีลักษณะเป็นเรื่องราวในตัวคนจึงไม่สามารถสังเกตวัดหรือวิเคราะห์ได้โดยตรงแต่สังเกตได้จากการกระทำหรือพฤติกรรมภายนอกผู้บริหารจึงสังเกตได้จากลักษณะที่พนักงานแสดงออกภายนอกและจากผลการปฏิบัติงาน

จากความหมายต่างๆข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพราะความสามารถในการจูงใจนั้นคือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพหากได้รับการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มที่

### ๔.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน

ภูษนิศาเมธาธรรมสาร (๒๕๔๘)เห็นว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงองค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การแบบความเป็นผู้นำเป้าหมายขององค์การและการติดต่อสื่อสารซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ขนาดและโครงสร้างขององค์การหมายถึงองค์การที่มีขนาดใหญ่จะทำให้ระบบการบริหารมีสายการบังคับบัญชายาวการติดต่อสื่อสารต้องเป็นทางการความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีลักษณะเป็นทางการมากขึ้นลักษณะดังกล่าวมาข้างต้นจะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่เน้นเรื่องของสายการบังคับบัญชากฎระเบียบข้อบังคับและความเป็นทางการ

๒.แบบความเป็นผู้นำการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน

๓. เป้าหมายขององค์การองค์การจะแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่งเช่นองค์การธุรกิจองค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น

๔. การติดต่อสื่อสารเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศเพราะการติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การนั้นได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์การความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(Adequate and fair compensation) หมายถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

๒. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดีควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียงกลิ่นการรบกวนทางสายตา

๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน(Growth and security) หมายถึงความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

๔. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Developing of human capacities) หมายถึงควรให้โอกาสแก่พนักงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

๕. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึงลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคมกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

๖. ประชาธิปไตยในองค์การ(Constitutionalism) หมายถึงการใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงานการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลความเสมอภาคความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว(The total life space) หมายถึงการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวเวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม(social relevance) คือกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง



ธานีชฎ์กองแก้ว (๒๕๕๑) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรมี๘ปัจจัยได้แก่

๑. เป้าหมายที่ชัดเจน (Clarity of Goals) จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องรับทราบถึงเป้าหมายนโยบายพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กรหากสามารถเข้าใจได้ว่างานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนสำคัญอย่างไรในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายก็จะทำงานอย่างเต็มที่และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรหน้าที่ขององค์กรคือการแปลเป้าหมายขององค์กรออกมาเป็นงานที่แต่ละคนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

๒. ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (Job Interest and Challenge) องค์กรที่งานมีความท้าทายบุคลากรจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาและใช้ความคิดสร้างสรรค์และจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๓. การให้ผลตอบแทน (Reward and Recognition) องค์กรมีแนวทางพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อผู้ที่ทำผลงานได้ดีอย่างไรอาจไม่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินอาจประกาศยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นหรืออาจมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

๔. การพัฒนาบุคลากร(Personnel Development) องค์กรต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากรมีแผนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรบุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการฝึกอบรมของตนเองและมีการประเมินผลว่าการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริงหรือไม่

๕. ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Working Relation)ความไว้วางใจรวมถึงการให้ความร่วมมือและบรรยากาศในการทำงานมีผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานความสัมพันธ์ในการทำงานอาจพิจารณาได้ในระดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

๖. ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่(Job Advancement) โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรืออนาคตในการทำงานที่ดีกว่าย่อมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรซึ่งความก้าวหน้านี้ต้องเป็นความก้าวหน้าที่เกิดมาจากผลการทำงาน

๗. ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร(Management Credibility) เป็นการดูที่ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารความโปร่งใสความยุติธรรมในการบริหารงานรวมถึงการผลักดันให้เกิดการกระทำในนโยบายที่ผู้บริหารแถลงไปแล้วหากนโยบายหรือสิ่งที่ผู้บริหารได้ประกาศออกไปแล้วไม่มีการทำงานรองรับหรือไม่มีการดำเนินการต่อความน่าเชื่อถือของผู้บริหารจะลดลงและส่งผลให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๘. การสื่อสารในองค์กร(Feedback and Communication) องค์กรที่มีการสื่อสารแบบสองทางย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจกันมากกว่าองค์กรประเภทที่หัวหน้าสั่งให้ลูกน้องทำ การสื่อสารมีทั้งการสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมถึงช่องทางส่งผ่านข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นในการปรับปรุงงานจากบุคลากรไปสู่ผู้บริหาร

๙. ความจงรักภักดีต่อองค์กร(Loyalty and Commitment)องค์กรที่บุคลากรใส่ใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายบุคลากรย่อมมีระดับขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีตามไปด้วย

รัตติยาจันทร์ฉวี (๒๕๕๑) สรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานมี๓ปัจจัยคือ

๑. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่ดินฟ้าอากาศรวมถึงวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานทั้งหลายทั้งปวง

๒. ปัจจัยด้านคนที่สำคัญคือผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

๓. ปัจจัยภายในของตนเองหมายถึงความรู้สึกนึกคิดและจิตใจคนทำงานเองเป็นสำคัญ

## ๕. งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ธนิยาปัญญาแก้ว (๒๕๔๑) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่สรุปผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อระดับความพอใจในงานของข้าราชการครูพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูนั้นส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันโดยเฉพาะได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมีความพอใจในงานที่รับผิดชอบมีความสุขในการทำงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองและคิดว่ามีเกียรติตลอดจนเคยมีผลงานที่เป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจรวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีการปรับปรุงและคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆอยู่เสมอหรือเคยอาสาทำงานอื่นๆที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่และประการสุดท้ายมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาตินอกจากนี้จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุและการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูอาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่เลือกอาชีพครูเพราะความพอใจทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานพอใจในระบบบริหารงานที่แน่นอนมองเห็นเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับโดยที่ความแตกต่างของเพศอายุและการศึกษานั้นไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

ศุภยอนามัยที่๔ราชบุรี(๒๕๕๐)ทำการศึกษารื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลของศุภยอนามัยที่๔ราชบุรี ” ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมากกว่าร้อยละ ๘๐.๐ในทุกประเด็นสำหรับประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องระบบบริหารงานบุคคลคือการจัดโครงสร้างการบริหารงานทั้งแบบแนวดิ่งและแบบไขว้รวมทั้งจัดระบบงานในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะทำงานของศูนย์ (ร้อยละ๗๗.๕) สำหรับเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจคือพัฒนาบุคลากรเพื่อให้แผนปฏิบัติการและผลการดำเนินเป็นไปตามกำหนดโดยมีระบบการบริหารความเสี่ยง, จัดอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติและนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน (ร้อยละ๘๖.๘) ส่วนเรื่องการสร้างความสุขคือการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรให้เอื้อต่อสุขภาพและเพื่อให้เจ้าหน้าที่เป็นต้นแบบด้านการส่งเสริมสุขภาพ (ร้อยละ๘๕.๗) ส่วนความคิดเห็นต่อการกำหนดตัวชี้วัดความสุขความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานคือการให้ค่าตอบแทนเช่นเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ(ร้อยละ๖๗.๗) และความคิดเห็นต่อเกณฑ์ในการประเมินความสุขความพึงพอใจและแรงจูงใจคือผลลัพธ์ในการทำงาน (ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล) (ร้อยละ๗๔.๖)

กรมส่งเสริมการเกษตร(๒๕๕๕)ทำการศึกษารื่องความสุขความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านในระดับปานกลางได้แก่ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรและความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

## บทที่ ๓

### ระเบียบวิธีการศึกษา

#### ๑. รูปแบบของการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัว เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผสมผสานกับการศึกษาจากเอกสารโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณ

#### ๒. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัวทุกส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ คน

#### ๓. ตัวแปรที่ศึกษา

๓.๑ ตัวแปรอิสระได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่งในปัจจุบันเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบันระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันอายุราชการสถานภาพในงานปัจจุบัน

๓.๒ ตัวแปรตามได้แก่

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงานที่ทำ /ปริมาณความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพนโยบายและการสื่อสาร ภายในองค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนการบริการและสวัสดิการการร้องทุกข์และการแก้ไขปัญหา การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมความผูกพันต่อองค์กร

๒) ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรความพึงพอใจเกี่ยวกับความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้าง ประโยชน์ต่อสังคมและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

#### ๔. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม(Questionnaire)ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแบ่งออกเป็น๒ตอนคือ

ตอนที่๑ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด(Close-ended Question) ที่ถามข้อมูลส่วนบุคคลเช่นเพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่งในปัจจุบันเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบันระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันอายุราชการสถานภาพในงานปัจจุบัน เป็นต้น

ตอนที่๒เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในแต่ละแง่มุมต่างๆในการทำงาน

## ๕. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นดังนี้

๕.๑ศึกษาเอกสารได้แก่การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือรายงานการวิจัยภาคนิพนธ์วารสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

๕.๒ศึกษาจากการใช้แบบสอบถามลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-ended Question)

## ๖. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

โดยมีค่าความหมายดังนี้

๑หมายถึงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับไม่พึงพอใจ

๒หมายถึงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับน้อย

๓หมายถึงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับปานกลาง

๔หมายถึงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับมาก

๕หมายถึงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับมากที่สุด

## บทที่ ๔

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งถือว่ามีสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวในอนาคต

การศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่อไปโดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติเพื่อนำข้อมูลการวิเคราะห์อภิปรายผลและสรุปผลในลำดับต่อไปซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต. เก่าจิว
๓. ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจิว
๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

โดยมีค่าความหมายคะแนนระดับความพึงพอใจดังนี้

- ๑ หมายถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับไม่พึงพอใจ
- ๒ หมายถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับน้อย
- ๓ หมายถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับปานกลาง
- ๔ หมายถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับมาก
- ๕ หมายถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อนั้นในระดับมากที่สุด

## ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

## ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่๑แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก้าิ้วจ้ำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ชาย	๒๖	๕๖.๕
หญิง	๒๐	๔๓.๕
รวม	๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่๑พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕

ตารางที่๒แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก้าิ้วจ้ำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
น้อยกว่า๓๐ปี	๔	๘.๗
๓๐ปี	๒๖	๕๖.๕
๓๐-๔๐ปี	๑๒	๒๖.๑
๔๑-๕๐ปี	๔	๘.๗
รวม	๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่๒พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง๓๐-๔๐ปีคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕ รองลงมาคือมีอายุระหว่าง๔๑-๕๐ปีคิดเป็นร้อยละ๒๖.๑รองลงมาอายุน้อยกว่า๓๐ปีคิดเป็นร้อยละ ๘.๗และมีอายุ๕๑- ๖๐ปี จะเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ๘.๗

ตารางที่๓แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก้าิ้วจ้ำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๒๘.๒
ปริญญาตรีสูงกว่า	๒๘	๖๐.๙
ปริญญาตรี	๕	๑๐.๙
รวม	๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่๓พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙ รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ๒๘.๒ และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙

ตารางที่ ๔ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก่าจี้วจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๓๙.๑
พนักงานจ้าง	๒๘	๖๐.๙
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๔ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑

ตารางที่ ๕ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก่าจี้วจำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับราชการ

เงินเดือน/ค่าตอบแทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๙	๔๑.๓
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๖	๑๓
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๑๙.๖
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๒	๒๖.๑
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๕ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓ รองลงมา มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๓

ตารางที่ ๖ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก่าจี้ว จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
สำนักงานปลัดฯ	๒๖	๕๘.๗
กองคลัง	๙	๑๙.๖
กองช่าง	๔	๘.๗
กองการศึกษาฯ	๖	๑๓
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่๖พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปลัดฯคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗ รองลงมา สังกัดกองคลังคิดเป็นร้อยละ๑๙.๖,ส่วนการศึกษาฯคิดเป็นร้อยละ๑๓และสังกัดกองช่างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ๘.๗

ตารางที่๗แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก้าอี้วำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน อบต.เก้าอี้วำ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ต่ำกว่า๑ปี	๑	๒.๒
๑ปี-๕ปีเต็ม	๒๔	๕๒.๒
๖ปี-๑๐ปี	๑๘	๓๙.๑
๑๑ปีขึ้นไป	๓	๖.๕
<b>รวม</b>	<b>๖๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่๗พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน๑ปี-๕ปีเต็มคิดเป็น ร้อยละ๕๒.๒ รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน๖ปี- ๑๐ปีคิดเป็นร้อยละ๓๙.๑ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑๑ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ๖.๕ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า ๑ปีคิดเป็นร้อยละ ๒.๒ตามลำดับ

ตารางที่๘แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานอบต.เก้าอี้วำแนกตามสถานภาพในปัจจุบัน

สถานภาพในปัจจุบัน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติงาน	๔๑	๘๙.๑
หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหาร	๕	๑๐.๙
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่๘พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑รองลงมาคือ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ๑๐.๙



## ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจ้าว

ตารางที่๘แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจ้าว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยความผาสุก	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับ ความสำคัญ
๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน	๑๕	๓๒.๖	๑
๒. ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	๒๐	๔๓.๕	๒
๓. ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	๑๙	๔๑.๓	๓
๔. การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน	๑๔	๓๐.๔	๔
๕. ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	๑๑	๒๓.๙	๕
๖.แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	๒๐	๔๓.๕	๖

จากตารางที่๘ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจ้าวด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่๑ความทันสมัยและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเป็นร้อยละ๓๒.๖

ลำดับที่๒สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ๔๓.๕

ลำดับที่๓ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ๔๑.๓

ลำดับที่๔การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ๓๐.๔

ลำดับที่๕ความปลอดภัยและการป้องกันภัยในขณะที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ๒๓.๙

ลำดับที่๖แผนงานการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินคิดเป็นร้อยละ๔๓.๕

ตารางที่๑๐แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจ้าว ด้านลักษณะงานที่ทาและปริมาณงาน

ปัจจัยความผาสุก	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับ ความสำคัญ
๑. ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถ	๑๘	๓๙.๑	๑
๒. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๒๓	๕๐.๐	๒
๓. ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงาน	๒๓	๕๐.๐	๓
๔. หน้าที่ความรับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	๒๗	๕๘.๗	๔

จากตารางที่๑๐ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านลักษณะงานที่ทำและปริมาณงานเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้  
 ลำดับที่๑ความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ทักษะและความสามารถคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑  
 ลำดับที่๒ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงานคิดเป็นร้อยละ๕๐.๐  
 ลำดับที่๓หน้าที่ความรับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐  
 ลำดับที่๔ผลงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์กับหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗

ตารางที่๑๑แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ปัจจัยความผาสุก	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ	๑๔	๓๐.๔	๑
๒. ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่	๑๙	๔๑.๓	๒
๓. ความมั่นคงในอาชีพ	๑๕	๓๒.๖	๓
๔. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับ ๒๗		๕๘.๗	๔

งานที่ปฏิบัติประจำ

จากตารางที่๑๑ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้  
 ลำดับที่๑ความมั่นคงในอาชีพคิดเป็นร้อยละ๓๐.๔  
 ลำดับที่๒ความเหมาะสมของตำแหน่งกับหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่คิดเป็นร้อยละ๔๑.๓  
 ลำดับที่๓ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประจำคิดเป็นร้อยละ๓๒.๖

ลำดับที่๔โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถคิดเป็นร้อยละ๕๘.๗

ตารางที่๑๒แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านนโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กร

ปัจจัยความผาสุก	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑. มีการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	๑๓	๓๗.๐	๑
๒. การมอบหมายและกระจายอำนาจตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	๑๕	๓๒.๖	๒
๓. ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น	๑๖	๓๔.๘	๓
๔. มีการสื่อสาร๒ทางคือสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและการเปิดโอกาส	๒๐	๔๓.๕	๔

ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานและสอบถามกลับ

จากตารางที่๑๒ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่ผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.แก้งิ้ว ด้านนโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กรเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่๑ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นคิดเป็นร้อยละ๓๗.๐

ลำดับที่๒การมอบหมายและกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ๓๒.๖

ลำดับที่๓มีการสื่อสาร๒ทางคือสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานและสอบถามกลับคิดเป็นร้อยละ๓๔.๘

ลำดับที่๔มีการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับคิดเป็นร้อยละ๔๓.๕

ตารางที่๑๓แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.แก้งิ้ว ด้านการร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการ

ปัจจัยความผาสุก	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์	๑๕	๓๒.๖	๑
๒. เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรม	๑๔	๓๐.๔	๒
๓. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	๑๓	๒๘.๓	๓
๔. ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ	๑๕	๓๒.๖	๔
๕.กิจกรรม /สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	๒๕	๕๔.๓	๕

จากตารางที่๑๓ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.แก้งิ้วด้านการร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่๑ผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์คิดเป็นร้อยละ๓๒.๖ลำดับที่

๒เรื่องร้องทุกข์/ปัญหาได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเป็นธรรมคิดเป็นร้อยละ๓๐.๔

ลำดับที่๓การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ๒๘.๓

ลำดับที่๔กิจกรรม/สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้คิดเป็นร้อยละ๓๒.๖

ลำดับที่๕ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓

ตารางที่๑๔แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.แก้งิ้วด้านการประเมินผลและค่าตอบแทน

ปัจจัยความผาสุก	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๑๘	๓๙.๑	๑
๒. ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงาน	๒๑	๔๕.๗	๒
๓.ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๒๕	๕๕.๓	๓

จากตารางที่๑๔ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านการประเมินผลและค่าตอบแทนเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่๑การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการ

ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑

ลำดับที่๒ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ๔๕.๗

ลำดับที่๓ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานคิดเป็นร้อยละ๕๔.๓

ตารางที่๑๕แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านภาวะผู้นำสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยความพึงพอใจ	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	๒๘	๖๐.๙	๑
๒. ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	๒๕	๒๕	๒
๓. การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	๒๒	๔๗.๘	๓
๔. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๒๑	๔๕.๗	๔
๕.การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	๒๗	๕๘.๗	๕

จากตารางที่๑๕ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านภาวะผู้นำสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่๑ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จคิดเป็นร้อยละ๖๐.๙

ลำดับที่๒ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่านคิดเป็นร้อยละ๒๕

ลำดับที่๓การเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ๔๗.๘ลำดับที่๔

การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ๔๕.๗

ลำดับที่๕การมีส่วนร่วมและโอกาสในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ๕๘.๗

ตารางที่๑๖แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความพึงพอใจ	คะแนน	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป	๒๙	๖๓.๓	๑
๒.ความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานที่มีความสำคัญในอนาคต .	๒๙	๖๓.๐	๒

จากตารางที่๑๖ผลการสำรวจพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจี้วด้านความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่๑ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอนาคตต่อไปคิดเป็นร้อยละ๖๓.๓

ลำดับที่๒ความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานที่มีความสำคัญในอนาคต.คิดเป็นร้อยละ๖๓.๐

### ๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจั่ว

ตารางที่ ๑๗ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน	๒๐	๔๓.๕	มาก
๒. ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๒๒	๔๗.๘	มาก
๓. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๒๖	๕๖.๕	มาก
๔. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	๒๖	๕๖.๕	ปานกลาง
๕. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	๒๘	๖๐.๙	มาก
๖. การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	๒๐	๔๓.๕	มาก

จากตารางที่ ๑๗ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕
๒. ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมายพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘
๓. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕
๔. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕
๕. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙
๖. การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเองพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

ตารางที่ ๑๘ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑.สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	๕๔	๕๓.๔๗	มาก
๒.หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	๔๔	๔๓.๕๖	มาก
๓.ความรู้สึกลดภัยในสถานที่ทำงาน	๔๖	๔๕.๕๔	มาก
๔.การมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันเช่นกีฬาภายในงานปีใหม่ฯลฯ	๔๗	๔๖.๕๓	มาก
๕.การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ	๔๔	๔๓.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๑๘ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๗
๒. หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๖
๓. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๔
๔. การมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันเช่นกีฬาภายในงานปีใหม่ฯลฯพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๓
๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๖

ตารางที่ ๑๙ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร	๒๘	๖๐.๙	มาก
๒.การจัดโครงสร้างหน่วยงานและการจัดสายการบังคับบัญชา	๒๕	๕๔.๓	มาก
๓.การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร	๓๑	๖๗.๔	มาก
๔.ผู้บริหารไว้วางใจ/เชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	๒๘	๖๐.๙	มาก
๕.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้ท่าน	๓๐	๖๕.๒	มาก
๖.ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓๒	๖๙.๖	มาก
๗.การชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	๒๗	๕๘.๗	มาก
๘.การได้รับแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	๒๓	๕๐.๐	มาก
๙.การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๒๙	๖๓.๐	มาก
๑๐.การสื่อสารการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน	๒๖	๕๖.๕	มาก

จากตารางที่ ๑๙ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙
๒. การจัดโครงสร้างหน่วยงานและการจัดสายการบังคับบัญชาพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓
๓. การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔
๔. ผู้บริหารไว้วางใจ/เชื่อมั่นในความสามารถของท่านพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙
๕. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้ท่านพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒
๖. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖
๗. การชมเชยและยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗
๘. การได้รับแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐
๙. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐
๑๐. การสื่อสารการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในหน่วยงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕

ตารางที่ ๒๐ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	๒๖๕	๕๖.๕	ปานกลาง
๒. วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๓๒๕	๙๖.๖	ปานกลาง
๓. การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	๓๑	๖๗.๔	ปานกลาง
๔. การจัดสวัสดิการต่างๆสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในหน่วยงาน	๓๒	๖๙.๖	ปานกลาง
๕. การจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่	๓๓	๗๑.๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๒๐ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕
๒. วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖
๓. การได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔
๔. การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในหน่วยงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖
๕. การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗

ตารางที่ ๒๑ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ

ความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๔	๕๒.๒	มาก
๒. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	๒๗	๕๘.๗	มาก
๓. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒๓	๕๐.๐	มาก
๔. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓๐	๖๕.๒	ปานกลาง
๕. การได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรม	๒๗	๕๘.๗	มาก
๖. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	๒๑	๗๑.๗	มาก

จากตารางที่ ๒๑ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒
๒. การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗
๓. การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐
๔. ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒
๕. การได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗
๖. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗



ตารางที่ ๒๒ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๒๑	๔๕.๗	มาก
๒. การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว	๑๙	๔๑.๓	มาก
๓. การแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	๒๕	๕๔.๓	มาก
๔. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	๑๗	๓๗.๐	ปานกลาง
๕. การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	๑๙	๔๑.๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๒๒ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗
๒. การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัวพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓
๓. การแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓
๔. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐
๕. การสนับสนุนให้มีการโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ได้สถานที่ทำงานใกล้บ้านพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓

ตารางที่ ๒๓ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆของหน่วยงาน	๓๓	๗๑.๗	มาก
๒. ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน	๓๔	๗๓.๙	มาก
๓. การประชุมชี้แจงหรือข้อความความคิดเห็นในเรื่องสำคัญภายในองค์กร	๒๙	๖๓.๐	มาก
๔. การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๒๘	๖๐.๙	มาก
๕. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้	๓๔	๗๓.๙	มาก

จากตารางที่ ๒๓ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆของหน่วยงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗
๒. ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙

๓. การประชุมชี้แจงหรือข้อความคิดเห็นในเรื่องสำคัญภายในองค์กรพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐
๔. การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙
๕. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงได้พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙

ตารางที่ ๒๔ แสดงระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

ความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในอบต. เก่าจิว	๒๗	๒๘.๓	มากที่สุด
๒. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของอบต. เก่าจิว	๒๖	๕๖.๕	มาก
๓. ความภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยว่าท่านทำงานที่อบต. เก่าจิว	๒๘	๖๐.๙	มากที่สุด
๔. การสร้างประโยชน์ของอบต. เก่าจิวต่อสังคม	๒๘	๖๐.๙	มาก

จากตารางที่ ๒๔ ผลการสำรวจความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

๑. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในอบต. เก่าจิว พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓
๒. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของอบต. เก่าจิว พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕
๓. ความภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยว่าท่านทำงานที่อบต. เก่าจิว พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙
๔. การสร้างประโยชน์ของอบต. เก่าจิว ต่อสังคมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙

ตารางที่ ๒๕ แสดงระดับความพึงพอใจโดยรวม

ความพึงพอใจโดยรวม	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานอบต. เก่าจิวท่านมีความสุขความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด	๓๔	๗๓.๙	มาก

จากตารางที่ ๒๕ ผลการสำรวจความพึงพอใจโดยรวมพบว่าพนักงานของอบต. เก่าจิวมีความสุขความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากด้วยคะแนน ๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙

#### ๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลได้แสดงศักยภาพของตนเองที่อาจจะซ่อนอยู่  
เพียงแต่เขาไม่มีหน้าที่ในความรับผิดชอบนั้นๆ
- อยากให้มีบ้านพักอาศัยของพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัดเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย
- อยากให้ปรับโครงสร้างอบต. เก่าจึ้วจากอบต. ขนาดกลางเป็นอบต. ขนาดใหญ่
- อยากให้ทางหน่วยงานปรับค่าตอบแทนให้เพียงพอกับค่าครองชีพเนื่องจากค่าครองชีพสูงมากทำให้การดำรงชีวิตอยู่อย่างลำบาก

## บทที่ ๕

### สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจในการทำงานและแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัวมีความผาสุกและมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัวเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ตลอดจนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเบื้องต้นดังนั้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุนโยบายขององค์กรบุคลากรในหน่วยงานจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การขับเคลื่อนภาพในองค์กรสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัวโดยมีตัวแปรอิสระที่สำคัญดังนี้เพศอายุระดับการศึกษาอาชีพตำแหน่งในปัจจุบันเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบันระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในอบต.เก่าจัวและสถานภาพงานในปัจจุบันกลุ่มประชากรที่ศึกษาคือพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษา๒ด้านคือ

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจัว

๒. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจัว

ในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและให้พนักงานอบต.เก่าจัวตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาอาชีพตำแหน่งในปัจจุบันเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในอบต.เก่าจัวและสถานภาพงานในปัจจุบันแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจัวและแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจัวเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ประมวลผลและผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลพร้อมทั้งข้อเสนอแนะของการวิจัยดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่าประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ๕๖.๕อายุระหว่าง๓๐-๔๐ปีคิดเป็นร้อยละ๕๖.๕ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙ ตำแหน่งในปัจจุบันพนักงานจ้างคิดเป็นร้อยละ๖๐.๙เงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่า๑๐,๐๐๐บาทคิดเป็นร้อยละ๔๑.๑หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบันสำนักงานปลัดฯคิดเป็นร้อยละ๓๘.๖ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑ปี-๕ปีคิดเป็นร้อยละ๔๔.๕๖และสถานภาพในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ๕๘.๗

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.เก่าจัวทั้งหมด๔ด้านพบว่าพนักงานของอบต.เก่าจัวส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเป็นอันดับ๑คิดเป็นร้อยละ๓๒.๖

๒. ด้านลักษณะความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑
๓. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔
๔. ด้านนโยบายผู้บริหารและการสื่อสารในองค์กรพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นเป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘
๕. ด้านการร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์เป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖
๖. ด้านการประเมินผลและค่าตอบแทนพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑
๗. ด้านภาวะผู้นำสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙
๘. ด้านความผูกพันต่อองค์กรพนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอบต.ต่อไปเป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต. เก่าจัวทั้งหมด ๘ ด้านโดยภาพรวมพบว่าพนักงานของอบต. เก่าจัวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมากโดยแยกเป็นด้านงานที่รับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรด้านความมั่นคงโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านการศึกษาในองค์กร รองลงมา มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมและมีระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาคั้งนี้ ประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศชายจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕ จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๔๖ คน โดยจากการที่ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามพบว่า

๑. พนักงานอบต. เก่าจัวส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความสำคัญกับเรื่องสถานภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเป็นอันดับ ๑ ด้านลักษณะงานที่ทำและปริมาณงานให้ความสำคัญกับเรื่องความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นอันดับ ๑ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นเป็นอันดับ ๑ ด้านนโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นเป็นอันดับ ๑ ด้านการร้องทุกข์การบริการและสวัสดิการให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารให้ความใส่ใจในการแก้ปัญหาบรรเทาเรื่องร้องทุกข์เป็นอันดับ ๑ ด้านการประเมินผลและค่าตอบแทนให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับ ๑ ด้านภาวะผู้นำสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นอันดับ ๑ และด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอบต.ต่อไป

๒. พนักงานอบต.เก่าจิวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้นมีความพึงพอใจมาก โดยการปฏิบัติงานส่วนที่ให้ความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านงานที่รับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมใน องค์กรด้านความมั่นคงโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัวและด้านการศึกษาในองค์กรและมีระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### **ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้**

จากการทำการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดนโยบายการ วางแผนและการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอบต.เก่าจิวให้สอดคล้องกับการทำงานและสภาพ ความเป็นอยู่และความต้องการที่แท้จริงให้ดีขึ้นซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อ ความพึงพอใจในการการทำงานในระดับปานกลางจึงเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารควรจัดสวัสดิการในการดำรงชีพตาม สมควรที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีของพนักงาน อยู่เสมอการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ของงานในอนาคต

ภาคผนวก