

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สมมุติฐานในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 106 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐาน ใช้ การทดสอบโดยวิธี  $t$ -test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  $F$ -test (One-way ANOVA) และ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

##### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 106 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.77 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.23 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.15 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.98 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.38 และ

ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 8.49 และจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ถึงปัจจุบันเป็นเวลา 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.94 รองลงมาคือ ระยะเวลา  
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.30 และระยะเวลาต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.76

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
กาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ใน  
ระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน  
ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและ  
ความมั่นคงในการทำงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ  
ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
พบว่า

1.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

1.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

1.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่าง  
กัน โดยรวมมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

## สมมุติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการ และด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่พบจึง ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาที่พบ สอดคล้องกับ พิน คงพล (2529 : 21) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและจิตใจ สอดคล้องกับอำนาจ เตชะสุข (2533 : 16) ที่กล่าวว่า ความ พึงพอใจเป็นสิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกาย และสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพอใจ ในสิ่งที่เขาคาดหวัง สอดคล้องกับรัตน บวรพาด (2531 : 11) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในความรู้สึก เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ พงศ์ หรคาล (2540 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2546 : 222 - 224) ที่กล่าวว่า ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา กลุ่มงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและลักษณะงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับดิวเวอร์ (Drever. 1972 : 256) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ โวลแมน (Wolman. 1973 : 384) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีความสุขเพื่อได้รับความสำเร็จตามความต้องการ สอดคล้องกับ เฟรนช์ (French.

1964 : 28 - 29) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าสภาพงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ สอดคล้องกับ แมคคอร์มิค และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนอง สอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ที่กล่าวว่าบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนัก ถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับ การผลักดัน 3 ประการ เป้าหมายของบุคคลนั้น ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการปรับผลสำเร็จตามเป้าหมาย และการรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต สอดคล้องกับ อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 23 แห่ง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธวัชชัย นาคสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า โดยภาพรวมของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ นิตยา ศรีญาณลักษณะ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ ซึ่งพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ เปื้อง ศรีอินทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม ซึ่งพบว่า ข้าราชการเรือนจำคลองเปรม มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ สุเทพ เรืองไพศาล (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ วิจัยความพึงพอใจในงานของพนักงานสอบสวน สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ สาธิต คณาดี (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปลัดอำเภอมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการยอมรับ

นับถือจากบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่สอดคล้องกับ สมเจตน์ จิวเจริญ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะงาน การกำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับ ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ์สกุล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ลักษณะงานมีความเหมาะสม กล่าวคือ ปริมาณที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติมีความยากง่ายที่ทำทายความสามารถ งานมีความสำคัญมากตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติมีความคล่องตัวสูงในการปฏิบัติงาน
2. ด้านบรรยากาศในการทำงานเหมาะสม กล่าวคือ ผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการกำกับดูแลมีความเหมาะสม กล่าวคือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาใช้ระบบคุณธรรมในการกำกับดูแล ให้ความยุติธรรมและให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
4. ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานเหมาะสม กล่าวคือ ข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงทั้งในตำแหน่งงานของตนและในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบกับมีการจ่ายเงิน โบนัสประจำปีให้กับข้าราชการตามระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5. การพัฒนาข้าราชการ มีความเหมาะสม กล่าวคือ หน่วยงานมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอบรม ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท พร้อมทั้งให้โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อีกด้วย

**สมมุติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน-  
จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหาร  
ส่วน-จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน**

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตาม  
สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาที่พบ สอดคล้องกับ นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2538 : บทคัดย่อ)  
ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงานและ  
สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ  
ธวัชชัย นาคสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส  
ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกัน ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุเทพ เรืองไพศาล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับ  
ความพึงพอใจเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจ  
ภาค 2 ที่มีด้านการศึกษาคความแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมเจตน์  
จิวเจริญ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษา และ  
ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล  
(2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า วุฒิการศึกษาและ  
สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละ  
องค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อนุศักดิ์ จุฑาทู (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า  
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด  
ตามเพศ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยที่พบ  
ไม่สอดคล้องกับ สุเทพ เรืองไพศาล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับความพึงพอใจจำแนกตาม  
อายุราชการ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ สมเจตน์ จิวเจริญ (2544 :  
บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดย วุฒิการศึกษา  
ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่ม  
ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี  
มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี

และน้อยกว่า 5 ปี ไม่สอดคล้องกับ ชาตสุทธิ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติ งานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ แต่ละองค์ประกอบของข้าราชการที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีเพศ ระดับ การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการทุกคนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเดียวกัน อยู่ภายใต้บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมือนกัน
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารทุกระดับมีความเป็นกันเองกับข้าราชการทุก หน่วยงานภายในองค์กรและมีความสัมพันธ์อันดีอย่างสม่ำเสมอกับข้าราชการทุกคน
3. ข้าราชการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือเกื้อกูล กันเป็นอย่างดี
4. ข้าราชการได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจาก ผู้บังคับบัญชาจึงมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. ข้าราชการได้รับสวัสดิการอันดีตามระเบียบของทางราชการ เช่น ได้รับโบนัส เมื่อสิ้นปีอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. ข้าราชการมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งาน
7. ข้าราชการมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูง โดยเฉพาะทุนการศึกษาที่จัดสรร โดยองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

จากเหตุผลที่กล่าวมาน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์แตกต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

##### 3.1.1 ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

- 1) ควรปรับปรุงขยายพื้นที่ของสถานที่ทำงานให้มีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- 2) ควรจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอกับปริมาณงาน
- 3) ควรปรับปรุงการรักษาความสะอาดภายใน-ภายนอกอาคาร

##### 3.1.2 ด้านลักษณะงาน

- 1) ควรมีการกำหนดแผนที่ต้องปฏิบัติงานให้ชัดเจน
- 2) ควรให้ความสำคัญในงานระดับผู้ปฏิบัติที่ต้องใช้ความละเอียดถูกต้อง
- 3) ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายของงานที่เป็นลักษณะวิชาการให้มากขึ้น

ยิ่งขึ้น

##### 3.1.3 ด้านบรรยากาศในการทำงาน

- 1) ควรให้การยอมรับในคุณวุฒิให้เสมือนกับการยอมรับในวัยวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรยอมรับวิธีการปฏิบัติงานสมัยใหม่
- 4) ควรแยกห้องปฏิบัติงานในสัดส่วนที่เหมาะสม

##### 3.1.4 ด้านการกำกับดูแล

- 1) ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ
- 2) ควรจัดให้มีการประชุมภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน
- 3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น

##### 3.1.5 ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน

- 1) การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม
- 2) ควรให้การสนับสนุนผู้บริหาร โดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้

##### 3.1.6 ด้านการพัฒนาข้าราชการ

- 1) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้มากขึ้น
- 2) ควรส่งเสริมให้ทุนในการศึกษาต่อของข้าราชการ



3) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติพร้อมได้สอบเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นมากยิ่งขึ้น

4) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่มากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

3.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์จึงควรรักษาระดับความพึงพอใจใจของข้าราชการทั้ง 5 ด้านไปพร้อมๆกัน

3.2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์จึงต้องมีการจัดสรรงบประมาณปรับปรุงและพัฒนา ด้านต่างๆให้ดียิ่งขึ้น เช่น ความสะอาดของอาคาร ควรมีการจ้างเหมาบริษัทเอกชนดำเนินการปรับห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยกันห้องแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเงียบสงบ มีบรรยากาศเหมาะสมกับการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น และจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีสภาพพร้อมใช้

### 3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

3.3.2 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มากขึ้น