

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาขอเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา แบ่งออกได้ตามลำดับดังนี้คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกได้ดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 71 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และลูกจ้างประจำ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 61 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และลูกจ้างประจำ โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของยามานะ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก/แรงกระตุ้นและแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t - test , F - test (One - Way ANOVA) และ Pearson Product Moment Correlation

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้คือ

1. ผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพ สมรส (รวมทั้งหย่าร้างหรือแยกกันอยู่) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 4 ปี ตามลำดับ

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด

สามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด ข้อ 2 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ และ ข้อ 8 มีอิสระในการตัดสินใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมีความชัดเจน และสองลำดับท้ายสุด ได้แก่ ข้อ 14 การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้พนักงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึง เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ข้อ 15 การจัดค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินเบี้ยเลี้ยง เงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิง

3. ระดับแรงกระตุ้นและระดับแรงค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

3.1 ระดับแรงกระตุ้นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ได้รับความสำเร็จ ข้อ 3 ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ และ ข้อ 2 แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จากหน่วยงานในพื้นที่ ข้อ 3 ได้รับการเคารพและนับถือจากบุคคลโดยทั่วไป และจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน และ ข้อ 1 ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

3.1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ข้อ 2 งานที่มีการวางแผนในการดำเนินงานได้ชัดเจน และ ข้อ 3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานท้าทายความรู้ ความสามารถ และต้องใช้เทคนิคความชำนาญพิเศษในการปฏิบัติงานสูง

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ข้อ 1 ได้รับความชอบงานเป็นกรณีพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ ข้อ 3 มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.1.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ตำแหน่งงานในปัจจุบันทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อ 3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ ข้อ 1 ตำแหน่งงานปัจจุบันทำให้ได้รับพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

3.2 ระดับแรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.2.1 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ ข้อ 3 เงินเดือนของท่านพอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และ ข้อ 1 เงินเดือนของท่านมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน

3.2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 1 หน่วยงานจัดให้ ผู้มีความรู้

ความชำนาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ และข้อ 3 มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเมื่อท่านเกิดปัญหา ข้อ 3 บุคคลในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น มีความรักใคร่ สามัคคี ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานกับท่าน ได้

3.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานมีความชัดเจน ข้อ 2 ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสมในการถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และ ข้อ 3 หน่วยงานมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

3.2.5 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 มีการจัดสัดส่วนเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ข้อ 2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานมีความครบถ้วน และ ข้อ 1 สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด ไม่มีมลภาวะ

3.2.6 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 การปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง ข้อ 1 การโยกย้ายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน (จะไม่ถูกโยกย้ายจนกว่าจะมีความประสงค์) และ ข้อ 3 มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ

3.2.7 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 การมอบหมายภารกิจหน้าที่ทำได้เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ข้อ 2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความยุติธรรม และ ข้อ 1 มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3.2.8 ด้านประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 หน่วยงานจัดสวัสดิการเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงหรือรถยนต์สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ข้อ 1 หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้านหรือที่พักอาศัยและค่ารักษาพยาบาลอย่างครบถ้วน และ ข้อ 3 หน่วยงานจัดสวัสดิการเงินตอบแทน ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างครบถ้วน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบรายได้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบสถานภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 ผลการเปรียบเทียบอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.6 ผลการเปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน (กระตุ้น) และปัจจัยภายนอก (คำจูน) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน (กระตุ้น) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก (คำจูน) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอก (คำจูน) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านประโยชน์เกื้อกูล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะเทศบาล

ตำบลโคกศรี ปัจจุบันได้มีนโยบายในการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ให้พนักงานทุกกลุ่ม มีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวก ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ได้ให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ได้มีการออกคำสั่ง กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และพนักงานทุกคนมีอิสระในความคิด มีอิสระในการตัดสินใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโคกศรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาในประเด็นนี้สอดคล้อง แนวคิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อรุณ รักธรรม (2517 : 270) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ฉะนั้นแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานให้แสดงความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการด้านต่าง ๆ เพื่อการประสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลตำบลโคกศรี ได้ดำเนินนโยบายในการบริหารงาน เกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้เอาใจใส่ดูแล เช่น จัดสวัสดิการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เป็นอย่างดีเพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการบริการประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : 72 - 73) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษา ระดับแรงกระตุ้นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ 1) เทศบาลตำบลโคกศรี ปัจจุบันได้มีนโยบายในการปรับปรุง ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) กับความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกศรี ได้รับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในเทศบาล ตลอดจนได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานและลูกจ้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เทศบาล ได้เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้าง ได้แก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ พนักงานและลูกจ้าง ก็ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานและลูกจ้าง ก็ได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถตนเอง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เทศบาล ได้เปิดโอกาสให้พนักงาน มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้า พบว่า ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ก็มีโอกาสนำหน้าในอาชีพ เป็นต้น 2) เทศบาลตำบลโคกศรี ได้ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ หรือพนักงานจ้าง เช่น จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้พัฒนาศักยภาพของตน รวมทั้งได้จัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส) ให้อย่างใกล้เคียงกัน 3) พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในเทศบาล เนื่องจากได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีการยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาในประเด็นนี้ สอดคล้อง กับแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวถึง ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติ แบ่งออก 5 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ระดับแรงกระตุ้นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลตำบลโคกศรี ได้ดำเนินนโยบายการบริหารงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้เอาใจใส่ดูแลพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างดี เช่น จัดฝึกอบรมให้ความรู้

แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี จัดให้มีใบประกาศเชิดชูเกียรติคุณ สำหรับพนักงานที่อุทิศเวลาในการทำงานให้แก่เทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา พิมพ์บุตร (2547 : 75) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราช อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลยางสีสุราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ได้รับความสำเร็จ ข้อ 3 ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ และ ข้อ 2 แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการยอมรับความสำเร็จในการทำงานจากหน่วยงาน เช่น เทศบาลได้เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้าง ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เช่น เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน ก็ได้ปล่อยให้แก่ปัญหาเอง ทำให้พนักงานและลูกจ้าง ได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหา ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับการเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จากหน่วยงานในพื้นที่ ข้อ 3 ได้รับการเคารพและนับถือจากบุคคลโดยทั่วไป และจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน และ ข้อ 1 ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน เช่น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ก็ได้รับคำชมเชย เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ข้อ 2 งานที่มีการวางแผนในการดำเนินงานได้ชัดเจน และ ข้อ 3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานท้าทาย

ความรู้ ความสามารถ และต้องใช้เทคนิคความชำนาญพิเศษในการปฏิบัติงานสูง สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการยอมรับในลักษณะงานที่ปฏิบัติจากหน่วยงาน เช่น เทศบาล ได้ยอมรับในความรู้ ความสามารถในลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ข้อ 1 ได้รับผิดชอบงานเป็นกรณีพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ ข้อ 3 มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการยอมรับในความรับผิดชอบจากหน่วยงาน เช่น เทศบาล ได้ให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระจากงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ตำแหน่งงานในปัจจุบันทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อ 3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ ข้อ 1 ตำแหน่งงานปัจจุบันทำให้ได้รับพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ สาเหตุอาจเนื่องจากพนักงานและลูกจ้าง ได้รับในความก้าวหน้าจากหน่วยงาน เช่น ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3. จากผลการศึกษา ระดับแรงค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ

- 1) เทศบาลตำบลโคกศรี ปัจจุบันได้มีนโยบายในการปรับปรุง ปัจจัยภายนอก (ค้ำจุน) กับความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกศรี ได้รับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในเทศบาล ตลอดทั้งได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานและลูกจ้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ด้านเงินเดือน พบว่า เงินเดือนที่พนักงานได้รับนั้น ก็มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า เทศบาลได้มีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงาน

และลูกจ้างเป็นประจำทุกปี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็ได้รับการช่วยเหลือ แนะนำ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยดี ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เทศบาล ได้มีการเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติอย่างชัดเจน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ได้มีการจัดสัดส่วนในสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า การปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน และด้านประโยชน์เกื้อกูล พบว่า หน่วยงาน ได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เมื่อออกชุมชน เป็นต้น 2) เทศบาลตำบลโคกศรี ได้ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้าง เช่น จัดหาผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 3) พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในเทศบาล เนื่องจากได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีการยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ ปัจจัยภายนอก (ค่าจ้าง) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาในประเด็นนี้สอดคล้อง กับแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวถึง ปัจจัยภายนอก (ค่าจ้าง) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออก 8 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และโอกาสความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ระดับแรงค่าจ้างกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าเทศบาลตำบลโคกศรีได้ดำเนินนโยบายการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้เอาใจใส่ดูแลพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างดี เช่น จัดสวัสดิการเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงหรือรถยนต์สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ยี่ห้อใหม่ๆ ที่มีหน่วยประมวลผลกลาง (CPU) ความเร็วสูงมาใช้งาน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง เกิด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีรัชย์ ชมารเลิศ (2551 : 81) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ข้อ 3 เงินเดือนของท่านพอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และ ข้อ 1 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้ยอมรับในเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 1 หน่วยงานจัดให้ ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ และข้อ 3 มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้รับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จากหน่วยงาน เช่น ได้รับการศึกษา อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจากเทศบาล เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ประึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเมื่อท่านเกิดปัญหา ข้อ 3 บุคคลในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น มีความรักใคร่ สามัคคี ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานกับท่านได้ สาเหตุอาจเนื่องจาก

พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น เมื่อเกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานมีความชัดเจน ข้อ 2 ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสมในการถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และ ข้อ 3 หน่วยงานมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม สาเหตุอาจเนื่องจากพนักงานและลูกจ้าง ได้ยอมรับนโยบาย การบริหารงานของหน่วยงาน เช่น ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของเทศบาล มีความชัดเจนและเหมาะสม สามารถยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติได้ ตลอดทั้งเทศบาล มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานอย่างชัดเจน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.5 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 มีการจัดสัดส่วนเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ข้อ 2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานมีความครบถ้วน และ ข้อ 1 สถานที่ทำงานของท่าน สะอาดไม่มีมลภาวะ สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้ยอมรับสภาพในการทำงานของหน่วยงาน เช่น เทศบาล มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ครบถ้วนพอสมควร เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.6 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 การปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง ข้อ 1 การโยกย้ายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน (จะไม่ถูกโยกย้ายจนกว่าจะมีความประสงค์) และ ข้อ 3 มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้ยอมรับความมั่นคงจากการที่ปฏิบัติในหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติงานในเทศบาล มีความมั่นคง สามารถเป็นกำลังหลักให้แก่ครอบครัวได้ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.7 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 การมอบหมายภารกิจหน้าที่ทำได้เหมาะสมและตรงกับความรู้อาจความสามารถของท่าน ข้อ 2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความยุติธรรม และ ข้อ 1 มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้ยอมรับวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงาน เช่น การปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

3.8 ด้านประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 หน่วยงานจัดสวัสดิการเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงหรือรถยนต์สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ข้อ 1 หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้านหรือที่พักอาศัยและค่ารักษาพยาบาลอย่างครบถ้วน และ ข้อ 3 หน่วยงานจัดสวัสดิการเงินตอบแทนค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างครบถ้วน สาเหตุอาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้าง ได้ยอมรับประโยชน์เกื้อกูล จากหน่วยงาน เช่น เทศบาล ได้จัดสวัสดิการ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงหรือรถยนต์สนับสนุนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้รับความพึงพอใจจากพนักงานและลูกจ้างในระดับมาก

4. จากผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบ เพศ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรีที่มีเพศแตกต่างกัน เช่น เพศชาย เพศหญิง ถึงแม้เพศจะแตกต่างกัน แต่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลโคกศรี ได้มีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกเพศ ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือหญิงก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จาก

ผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ทั้งเพศชาย เพศหญิง ก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าทุกเพศก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมร อ่อนรัชชา (2546 : 60) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบ อายุ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรีที่มีอายุแตกต่างกัน เช่น อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ถึงแม้ว่าจะแตกต่างกัน แต่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลโคกศรี ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีอายุเท่าใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุเท่าใด ก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุ ก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิสักดิ์ สมภาร (2547 : 78) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผึ้ง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผึ้ง ไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบ รายได้ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็น

รายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏ เช่นนี้ อาจเนื่องจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โลกศรีที่มีรายได้แตกต่างกัน เช่น รายได้ ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป ถึงแม้รายได้จะแตกต่างกัน แต่ปัจจุบัน เทศบาลตำบล โลกศรี ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริม ความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีรายได้เท่าใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหา การปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าจะพนักงานจะมีรายได้เท่าใด ก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ แตกต่างกัน ก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และด้าน โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่าง เท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ ภูโลกสูง (2548 : 82 - 83) ได้ศึกษา ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและ เป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษา ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โลกศรีที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปริญญาตรี ขึ้นไป ถึงแม้ระดับการศึกษา จะแตกต่างกัน แต่ปัจจุบัน เทศบาลตำบล โลกศรี ได้มีนโยบายใน การพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับ คุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะจบการศึกษาระดับใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาคารกปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าจะพนักงานจะจบ การศึกษาระดับใด ก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการ ได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ก็ได้รับการยอมรับใน

การปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญเลิศ นันทสอน (2550 : 66 - 67) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการเปรียบเทียบ สถานภาพ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรีที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน เช่น สถานภาพสมรส โสด และสถานภาพสมรส สมรส (รวมทั้งหย่าร้างหรือแยกกันอยู่) ถึงแม้สถานภาพสมรส จะแตกต่างกัน แต่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลโคกศรี ได้มีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกันได้ รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีสถานภาพเท่าใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพ เช่น โสดหรือสมรสแล้ว ก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชณี ไตรพันธ์ (2550 : 82) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการเปรียบเทียบ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โคกศรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-8 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป ถึงแม้ระยะเวลาการปฏิบัติงานจะแตกต่างกัน แต่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลโคกศรี ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่าใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าพนักงานจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่าใด ก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ก็ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรชา บุญวิเทียน (2550 : 88) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

5. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน (กระตุ้น) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลโคกศรี ในการให้บริการประชาชน ตามบทบาทหน้าที่ เช่น การให้บริการงานทะเบียนราษฎร

การให้บริการชำระภาษีโรงเรือนและที่ดิน การให้บริการเก็บขยะตามหมู่บ้านหรือชุมชนในเขตเทศบาลนั้น ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) ย่อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานและลูกจ้าง ก็ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและประชาชน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า พนักงานทุกคน ก็มีความรับผิดชอบในตำแหน่ง หน้าที่ของตน เช่น พนักงานเก็บขยะ ก็มีความรับผิดชอบในการเก็บขยะตามหมู่บ้านทุกวัน จนได้รับความยอมรับนับถือจากทุกคน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น เมื่อปัจจัยภายใน (หรือปัจจัยกระตุ้น) ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเกิดผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก (ค่าจุน) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า ปัจจัยภายนอก (ค่าจุน) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลโคกศรี ในการให้บริการประชาชน ตามบทบาทหน้าที่นั้น ปัจจัยภายนอก (ปัจจัยค่าจุน) ย่อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี เช่น ด้านเงินเดือน พบว่า ในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานทุกคนก็ต้องได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง หน้าที่และวุฒิการศึกษา เพื่อนำเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน มาช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในเทศบาลตำบลโคกศรี มีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก พนักงานทำงานด้วยกันทุกวัน เมื่อใครมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ก็จะความช่วยเหลือ ชี้นำในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็น นโยบายการบริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จึงมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ และการที่มีอิสระในการตัดสินใจ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จะต้องใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ส่วนการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้พนักงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึง และการจัดค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ เช่น เงินค่าล่วงเวลาเงินเบี้ยเลี้ยง เงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิง พบว่ามีความพึงพอใจน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งให้เห็นว่าในการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จะต้องคำนึงถึงการตั้งงบประมาณเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการศึกษา ระดับแรงกระตุ้นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากไปหาน้อยตามลำดับ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จะต้องใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ส่วนด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งต่ำที่สุดของระดับแรงกระตุ้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จะต้องส่งเสริมพนักงานและลูกจ้าง ที่มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ โดยปรับปรุงในเรื่องการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่สุด พนักงานจ้างทั่วไป เห็นควรส่งเสริมให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ เห็นควรดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลต่อไป ในส่วนการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี ควรส่งเสริมให้

พนักงานเทศบาลได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามกรอบระยะเวลาที่ระบุ กฎหมายกำหนด โดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่ส่วนตัวหรือผลประโยชน์อื่นใดมาประกอบในการพิจารณา

1.3 ผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุดซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในสำนักงานเทศบาลตำบลโคกศรี เป็นไปในทางที่ดี เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จะต้องใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ส่วนด้านเงินเดือน ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด ซึ่งมีความพึงพอใจต่ำที่สุดของระดับแรงจูงใจ ในด้านเงินเดือน ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี ควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ได้รับ เพื่อให้บุคลากรได้เงินเดือนตามระดับการศึกษา ในส่วนเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัว ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมการดำรงชีวิตแบบพอเพียง เช่น การประหยัด ไม่ใช้จ่ายในสิ่งที่ฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น ลด ละ เลิกอบายมุข ส่งเสริมให้มีการออมในหน่วยงาน เช่น ร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาเงินเดือนไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ด้านประโยชน์เกื้อกูล ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี ควรมีนโยบายในการก่อสร้างบ้านพักอาศัยของพนักงานเทศบาล เพื่อประหยัดงบประมาณของเทศบาลที่ต้องจ่ายเป็นค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงานเทศบาล และจะทำให้เป็นการช่วยเหลือพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ ที่ไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ได้มีที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่าเอง ส่วนการปฏิบัติราชการนอกเวลา ผู้บริหารจะต้องเบิกจ่ายเงินตอบแทนล่วงเวลาตามที่ระบุตามกฎหมายกำหนดให้แก่พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี ควรตั้งงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการศึกษาสูงๆ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ที่จะทำให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ได้ใช้ในที่ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ

รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานที่ผ่านมาผู้บริหารเทศบาลตำบล

โคกศรี ได้บริหารงานโดยให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรทุกคน ทำให้ทุกคนมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จึงสมควรใช้เป็นแนวทางในการบริหารต่อไป

1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน (กระตุ้น) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยภายใน (กระตุ้น) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จึงควรสร้างระดับแรงกระตุ้นในด้านต่างๆ โดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เมื่อพนักงานและลูกจ้างได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานต่อไป

1.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก (ค่าจูน) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยภายนอก (ค่าจูน) ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และ ด้านประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกศรี จึงควรสร้างระดับแรงจูงใจในด้านต่างๆ โดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เมื่อพนักงานและลูกจ้างได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลอื่น ๆ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี

ขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อให้เห็นข้อเปรียบเทียบที่ชัดเจน และนำข้อดีๆ มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ได้รับความพึงพอใจสูงสุด อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY