

ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท
จังหวัดเพชรบูรณ์¹

JOB SATISFATION OF THE PERSONNEL OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN PHUTTHABAT SUBDISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE

ปิยบุตร ทั้งพรม²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อศึกษาว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกันหรือไม่ โดยใช้แบบสอบถามการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรคือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ t-Test และ F-Test

ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบส่วนมากเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงาน พนักงานจ้างภารกิจ มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี และผู้ตอบส่วนมากมีสังกัดเป็นบุคลากรของสำนักปลัด ส่วนระดับความพอใจในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ พบว่า บุคลากร ระดับความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงาน ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: ความพอใจในงาน, องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์

Abstract

An independent research study on job satisfaction of local administration organization personnel in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province, with the objectives of 1) to study the level of job satisfaction of local administration organization personnel in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province, and 2) to study the level of job satisfaction of local administration organization personnel in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province, and 2) to study the level of job satisfaction of local administration organization personnel in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province, and 2) to study the To study how different personal attributes affect the job satisfaction of the personnel of the local administrative organization, the subdistrict of Phuttham. Is Phetchabun province different? by using a questionnaire to collect data from the 110 samples group the personnel of the Local Administration Organization in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province. The statistics were used to analyze the data, frequency values, percentage values, average scores, standard deviations, and test hypotheses with t-Test and F-Test.

The results showed that the majority of respondents were female, most of them were between the ages of 31-40, had bachelor's degrees, had job titles, were employed, were employed for more than 3 years and under 6 years of age, and most of the respondents were affiliated with the Permanent Secretary's Office personnel. Test results, assumptions. It was found that personnel levels satisfaction with the work of personnel of the local administrative organization of The Subdistrict of Phutthambat. Phetchabun province is significantly high, and personnel with different positions have different job satisfaction outcomes for local administration organization personnel in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province, while personnel of different working ages have resulted in job satisfaction of local administration organization personnel in Phutthabat Subdistrict, Phetchabun Province. It's no different.

Keywords: Job satisfaction, Parish Local Administrative Organization

บทนำ

แรงงานมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นมาก ทำให้องค์กรแต่ละภาคส่วนพยายามเปลี่ยนมาใส่ใจ เรื่อง แรงงานมนุษย์กันมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ องค์กรเองคงจึงควรไม่แม้แต่มุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียว ควรจะใส่ใจเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปด้วย องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มี

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมากขึ้น หลักสำคัญของการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งในปัจจุบันได้มีการนำด้วยรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นการบริหารงานด้วยกลยุทธ์เชิงรุก จึงต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความพร้อมในการนำแนวทางการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสาขาวิชาที่เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางการบริหารบุคคล ได้แก่ การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ เป็นการพัฒนาสิ่งดึงดูดใจ การพัฒนาจิตสภาวะภาพ การกำหนดทิศทางทางการดำเนินการของบุคลากร เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์การและเพื่อให้เกิดสมรรถนะขององค์การ โดยใช้แนวคิดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีงานศึกษามากมายที่แสดงว่า ความพอใจในงาน มีผลต่อผลประกอบการในการปฏิบัติงานของบุคลากร Chebrazi & Shafizadeh, (2016) ซึ่งหนึ่งในองค์การที่สำคัญที่ต้องใช้การบริหารมนุษย์ในการเพิ่มผลประกอบการในการปฏิบัติงาน และสร้างความพอใจในงานให้แก่บุคลากร ประกอบไปด้วย องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล อันเป็นหน่วยงานในท้องถิ่นตำบลที่อยู่ใกล้กับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามนโยบายที่กำหนดและมีจำนวนประชากรมากกว่า 2,000 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อดูแล บำบัดความทุกข์ให้ชาวบ้านในพื้นที่ท้องถิ่นนั้นๆ แทนภาคของรัฐบาล มีสถานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงานราชการในท้องถิ่น มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น ในด้านต่างๆมากมาย เช่น ด้านเศรษฐกิจ ประเพณี สังคม การดำเนินชีวิต วัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ รวมทั้งมีงบประมาณ และเจ้าหน้าที่เอง (องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลนาสวน,2561)

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่า ความพอใจในงานมีผลต่อผลประกอบการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล จึงเป็นสิ่งที่ควรแก่การศึกษา เพราะเป็นองค์การที่ใกล้ชิดที่สุดกับประชาชน รวมถึงยังจะเป็นแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล ทั้งนี้การศึกษาดังกล่าวถึงความพอใจในงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมของงานที่ต้องรับผิดชอบ ลักษณะงาน งานสรรหาต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดความพอใจในระดับต่าง ๆ โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลทุทธบาท ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายของพื้นที่และลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างจากที่อื่นๆ เพื่อนำผลไปเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและช่วยพนักงานเกิดความพอใจในงานมากยิ่งขึ้น และมีอัตราการลาออกน้อยลงในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ระดับสูง
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่างกัน
 - 2.1 อายุการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่างกัน
 - 2.2 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่างกัน
 - 2.3 สังกัดที่ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 110 คน ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุดซาบ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างตุลาคม - ธันวาคม 2565

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือภาวะทางอารมณ์ที่มีต่องานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่แต่ละคนต้องการและสิ่งที่แต่ละคนรับรู้เมื่อ

เขาเหล่านั้น ได้รับสิ่งที่ต้องการแล้วได้ ระดับของความพึงพอใจในการทำงานจะแตกต่างกันไปตามขอบเขตที่พนักงานใช้ประเมินความรู้สึกทางอารมณ์ที่ เกี่ยวข้องกับงานหรือประเมินความรู้ความเข้าใจในงาน (Oravee, Zayum & Kokona, 2018)

ความพึงพอใจในด้านอารมณ์จะ สะท้อนถึงระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนความพึงพอใจในด้านความรู้ความเข้าใจจะแสดงถึงการ ประเมินในเชิงตรรกะที่มีต่อแง่มุมต่าง ๆ ของงาน (Oravee, Zayum & Kokona, 2018)

ความพึงพอใจในด้านความรู้ความเข้าใจ นี้ไม่ได้ใช้ประเมินระดับของความสุขที่เกิดขึ้นจากลักษณะงาน แต่เป็นการวัดขอบเขตของงานที่พนักงานตัดสินใจแล้วว่ามีความพึงพอใจเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้หรือกับงานอื่น (Oravee et al., 2018) หากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดีแล้ว จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานและเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นได้

จากความหมายต่าง ๆ ของความพอใจในงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพอใจในงาน เป็นความรู้สึกดีของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ อาจเป็นความรู้สึกชื่นชอบ พพอใจ เป็นความรู้สึกอันเนื่องมาจากการได้รับการสนองตอบตามความประสงค์ ทำให้เกิดความสุขในงาน ภายใต้อสภาพการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวดึงดูดใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่ต่างกัน

ส่วนประกอบที่ทำให้ความพอใจในงาน

ความพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารสำนักงานมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคล เป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องดึงดูดใจมาก ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานเกิดความพอใจในงานมากเช่นกัน

Glimmer (1971 อ้างใน สุพรรณษา พุ่มพวง,2559) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพอใจในงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

รูปแบบของงานที่ทำ มีความสอดคล้องกับความสามารถทักษะศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหากได้ปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญ บุคลากรจะมีความรู้สึกพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะส่วนประกอบนี้มาก การสั่งงานมีส่วนจำเป็นที่จะทำให้อุบัติที่ปฏิบัติงานได้รับความพอใจหรืออาจไม่พอใจก็ได้และการสั่งงานที่ไม่ดี อาจทำให้เกิดการลาออก และการขาดงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกรับรู้ถึงการสั่งงานของหัวหน้ามากกว่าเพศชาย

การมีความมั่นคงในงานประกอบไปด้วย การมีความมั่นคงในงานการได้ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากหัวหน้า คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อม

เห็นว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อบุคลากรอย่างมาก แต่ผู้ที่มีการศึกษาสูงอาจไม่มีความจำเป็นมากนัก และคนที่มียุวมามากขึ้น จะมีความประสงค์ความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

องค์การและการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย ขนาดพื้นที่ขององค์การ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน รายได้และการประกาศประชาสัมพันธ์ให้มีรับรู้อย่างกว้างขวางของสถานที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ส่วนประกอบนี้ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมของงานจากการศึกษาหลากหลายงานที่แสดงว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อบุคลากรชามากกว่ารูปแบบอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน

ค่าแรง สอดคล้องกับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าแรงนี้ไว้ในลำดับค่อนข้างสูง แต่ก็ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงและรู้สึกปลอดภัย ส่วนประกอบนี้มักจะทำให้ความรู้สึกไม่พอใจกว่าพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าแรงถือว่าสำคัญกว่าผู้หญิง

ความก้าวหน้าในงาน เช่น การได้ปรับขึ้นตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากศักยภาพในการปฏิบัติงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความประสงค์ประเด็นนี้นั้นมากกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความประสงค์เกี่ยวกับประเด็นนี้จะค่อยๆลดลง

ลักษณะทางสังคม ส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับความประสงค์เป็นประเด็นหนึ่งของสังคมหรือเป็นการยอมรับจากทางสังคมรอบข้างตัวเอง ซึ่งจะทำให้ทั้งความพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างผาสุก ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้นส่วนประกอบนี้สอดคล้องกับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าส่วนประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

การติดต่อสื่อสาร ประกอบไปด้วย การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกและภายในองค์การ ส่วนประกอบนี้มีความจำเป็นมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

สวัสดิการ ประกอบไปด้วย สิ่งที่ได้รับตอบแทนเมื่อสิ้นสุดอายุงานและการเข้ารับรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ การหยุดตามเทศกาลต่างๆ

French (1982 อ้างใน สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนปฏิบัติงานหรือผู้ถูกจ้างในองค์การหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความประสงค์ในด้านต่าง ๆ เพียงใด และได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความประสงค์ในด้านต่าง ๆ ของคนงานและผู้ถูกจ้างที่พึงทำให้ความพอใจไว้ ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าแรงเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์

4.สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี

5.สุขภาพการปฏิบัติงานดี

6.มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้ปรับขึ้นตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าแรง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7.เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิด หรือการรับรู้การตอบสนองของงานที่กระทำอยู่ หากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ผู้ที่กระทำงานนั้นๆ เกิดความรู้สึกที่ดี รู้สึกชอบ แล้วผลที่ได้ออกมาเป็นบวก ได้รับสิ่งตอบแทนที่เป็นบวก เช่น คำชมจากหัวหน้างาน รางวัล โบนัส เป็นต้น ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ก็เกิดความพึงพอใจ กับงาน ทำให้งานนั้นๆ ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

ความพึงพอใจการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผล ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งต่อความสำเร็จและเป็นไปตาม เป้าหมายขององค์การ

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดย เมื่อบุคคลมีความพอใจในงานก็ทำให้เขาตั้งใจในการทำงาน และ สร้างสรรค์งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ เช่น ชอบงานที่มีความยาก เนื่องจากท้าทายความสามารถ ซึ่งองค์กรควรให้อิสระทางความคิด เพราะหากไม่มีอิสระทางความคิด อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานได้ หรือความพอใจในงานอาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่ง คือ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน คอร์แมน (Korman, 1977 อ้างอิงในรุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร,2564) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพอใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็น แนวทางในการประเมินผลงานของตน มัมฟอร์ด (Mumford, 1972) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิด จากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความ พึงพอใจในการทำงานจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร (มณีเนตร ทองสิมา, 2553 อ้างอิงใน รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร, 2564)
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงานกลุ่มแนวความคิดนี้มาจากสถาบันทาวีสตอค

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทัศนคติ และความพอใจในงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อบางอย่างต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการสนองตอบ ตามระดับความประสงค์ทั้งภายนอกและภายใน กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ทำให้ชื่นชอบ ถูกใจ โดยอาจมีการตอบแทนเป็นสิ่งของ และจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวดึงดูดใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า มีส่วนประกอบดังนี้

- 1) รูปแบบของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำมีความสอดคล้องกับความมีทักษะศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญ บุคลากรจะมีความรู้สึกพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน
- 2) การมีความมั่นคงในงานหมายถึง การได้ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากหัวหน้า คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อบุคลากรอย่างมาก แต่ผู้ที่มีการศึกษาสูงอาจไม่มีความจำเป็นมากนัก และคนที่มียุ่มาากขึ้น จะมีความประสงค์ความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
- 3) องค์กร หมายถึง ขนาดพื้นที่ขององค์กร ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน รายได้และการประกาศประชาสัมพันธ์ให้มีรับรู้อย่างกว้างขวางของสถานที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ส่วนประกอบนี้ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความประสงค์เกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
- 4) สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพของไฟ ปริมาณเสียง สภาพอากาศ ความสะอาดของห้องครัว ห้องน้ำที่มีอย่างเพียงพอ รวมถึงชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม

5) ค่าแรง หมายถึง เงินที่ผู้ว่าจ้างและผู้ถูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าแรงตอบแทนการปฏิบัติงาน สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงานปกติเป็นรายวัน รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ถูกจ้างทำได้ในเวลาปฏิบัติงานปกติของวันปฏิบัติงาน

6) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้ปรับขึ้นตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากศักยภาพในการปฏิบัติงานของเขา

7) ลักษณะทางสังคม หมายถึง ส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับความประสงค์เป็นประเด็นหนึ่งของสังคม หรือเป็นการยอมรับจากทางสังคมรอบข้างตัวเอง ซึ่งจะทำให้ทั้งความพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใด ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้อย่างผาสุก ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับ-ส่งข้อมูล คำสั่ง รายงาน การติดต่อภายนอกและภายในองค์การ

9) สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนเมื่อสิ้นสุดอายุงานและการเข้ารับรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ การหยุดตามเทศกาลต่างๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท จังหวัดเพชรบูรณ์แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 110 ตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่(1973) โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ยกตัวอย่างเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กองงาน และอายุการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สถิติสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้วิธีวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative Data Analysis) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistic) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

การเปรียบเทียบความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับสำหรับหาความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบส่วนมากเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงาน พนักงานจ้างภารกิจ มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 3ปี ไม่เกิน 6 ปี และผู้ตอบส่วนมากมีสังกัดเป็นบุคลากรของสำนักปลัด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความพอใจในงาน บุคลากรมีความพอใจในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านการมีความมั่นคงในงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์กร ด้านค่าแรง ด้านลักษณะทางสังคม ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมของงานและด้านรูปแบบของงานที่ทำ ตามลำดับ โดยสามารถสรุปเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านรูปแบบของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย งานที่ได้ทำมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ รองลงมาคือ ชอบงานที่ทำอยู่ เพราะได้ใช้ความรู้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และงานที่ทำอยู่ตรงกับความชอบและศักยภาพ ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านการมีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย ไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้ค่าแรงตอบแทนที่ดีกว่า รองลงมาคือ การทำงานกับองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาทแห่งนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง มีผลงานที่น่าภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย พึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในแต่ละด้านขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท

รองลงมาคือ พึงพอใจต่อหลักการวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท และพึงพอใจที่องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทไว้ชัดเจน ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน รองลงมาคือ พึงพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงานที่องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทมีให้ และองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทมีการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาและจัดเก็บ ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านค่าแรง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย พึงพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเท่ากัน รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และได้รับความสะดวกรวดเร็วในการจ่ายเงินเดือนเสมอ ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย งานที่ทำอยู่นั้นส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาคือ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ต่างไปจากเดิมเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และองค์การมีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสได้ปรับขึ้นตำแหน่งที่ชัดเจน ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย การเป็นบุคลากรขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทสามารถทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคมเสมอ รองลงมาคือ การเป็นบุคลากรขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาททำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชม และการเป็นบุคลากรขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทเป็นที่นับหน้าถือตาในสังคม ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย การสั่งการของหัวหน้าเป็นไปอย่างชัดเจนถูกต้อง รองลงมาคือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารมีคุณภาพที่ดี และสามารถสื่อสารกับคนอื่นๆ ทั้งในและนอกองค์การได้อย่างดี ตามลำดับ

บุคลากรมีความพอใจในงาน ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย ได้รับวันหยุดอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาทมีการช่วยเหลือหากเกิดปัญหา เช่น อุบัติเหตุ ฯลฯ และสวัสดิการที่ได้รับเป็นไปตามความประสงค์ ตามลำดับ

3.ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านวิธี One Simple t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากร ระดับความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ด้วยการใช้สถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างเหมาบริการ มีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างภารกิจ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ด้วยการใช้สถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงาน ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ด้วยการใช้สถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพอใจในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบไปด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ทำอยู่นั้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ต่างไปจากเดิมเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และมีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสได้ปรับขึ้นตำแหน่งที่ชัดเจน รองลงมาคือ ด้านการมีความมั่นคงในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกมั่นคง มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท ด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสั่งการของหัวหน้าเป็นไปอย่างชัดเจนถูกต้อง มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารมีคุณภาพที่ดี และสามารถสื่อสารกับคนอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างมีคุณภาพตามไปด้วย ด้านองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน หลักการวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานกำหนดนโยบายในการพัฒนาไว้ชัดเจน ด้านค่าแรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเท่ากัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

และได้รับความสะดวกรวดเร็วในการจ่ายเงินเดือนเสมอ **ด้านลักษณะทางสังคม** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคมเสมอ ได้รับการชื่นชม และเป็นที่น่าหน้าถือตาในสังคม **ด้านสวัสดิการ** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับวันหยุดอย่างเหมาะสม ได้รับการช่วยเหลือเมื่อได้รับปัญหา และสวัสดิการที่ได้รับเป็นไปตามความประสงค์ **ด้านสภาพแวดล้อมของงาน** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ และมีการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาและจัดเก็บ และ**ด้านรูปแบบของงานที่ทำ** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ได้บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ชื่นชอบ และตรงกับความชอบและศักยภาพ ตามลำดับ จึงทำให้มีความพอใจอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับสุภาณี จินดาหลวง (2550) ได้ทำการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ความพอใจในงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพอใจมาก

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน และสังกัด ที่ต่างกัน มีผลต่อความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน **มีผล**ให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ได้รับการะงาน และค่าแรงที่ต่างกันออกไป จึงทำให้มีความพอใจในงานต่างกันเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างเหมาบริการ **มีผล**ให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างภารกิจ ในขณะที่อายุการปฏิบัติงาน และสังกัดที่ต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเหมือนกัน รวมไปถึงสังกัดงานของบุคลากรที่ต่างกัน ยังรู้สึกว่าคุณเองได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพุทธรบาทเหมือนกัน จึงทำให้มีความพอใจไม่ต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาความพอใจในงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพอใจในงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกันส่วนพนักงานที่มีอายุตำแหน่งงานที่ปัจจุบันต่างกันมีความพอใจในงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชไมพร กองโพธิ์ (2559) ที่พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันของบุคลากร มีความพอใจในงานต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุงาน และสังกัดงานที่ต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน รวมถึงยังสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของฉันทฐา กริหิรัญ (2550)ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานและสายงานต่างกัน จะมีความพอใจในงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอในด้านการปฏิบัติงาน

- 1) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท ควรมอบหมายงานที่ทำอยู่ตรงกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากรมากขึ้น
- 2) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท ควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานที่น่าภาคภูมิใจในการทำงาน
- 3) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรเพิ่มได้กำหนดคน โยบายในการพัฒนาองค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทไว้ชัดเจน เช่น ตั้งวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เป็นไปได้มากขึ้น
- 4) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรสร้างระบบการจัดเก็บเอกสาร เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและจัดเก็บ
- 5) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการจ่ายเงินเดือนเสมอ เช่น จ่ายผ่านช่องทางที่บุคลากรต้องการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

- 1) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสได้ปรับขึ้นตำแหน่งที่ชัดเจน เช่น ปฏิบัติงานครบที่ปี สามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ หรือ มีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์มากขึ้น จะสามารถได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
- 2) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรว่าการเป็นบุคลากรขององค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทเป็นที่นับหน้าถือตาในสังคมได้
- 3) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรสร้างนโยบายการฝึกอบรมบุคลากรในการใช้ทักษะการสื่อสาร และการใช้อุปกรณ์ให้สามารถสื่อสารกับคนอื่นๆทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างดี
- 4) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาทควรกำหนดสวัสดิการตามลักษณะความประสงค์ของบุคลากรอย่างเสมอภาค
- 5) องค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท ควรคำนึงถึงบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลให้ความพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุฑฐบาท จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกัน โดยอาจมอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท เพื่อให้ได้ผลการศึกษาจากข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำ เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่แท้จริง และนำผลไปปรับปรุงต่อไปในอนาคต
- 2) ผู้วิจัยควรทำขยายขอบเขตตัวแปรในการศึกษา เป็นความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาในด้านอื่นๆที่อาจมีผลต่อบุคลากรเช่นกัน
- 3) ผู้วิจัยอาจปรับเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนที่ได้รับการบริหารจัดการจากองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท ว่ามีความพอใจในการบริหารจัดการขององค์กรมากน้อยเพียงใด
- 4) ผู้วิจัยควรแจ้งเพื่อขออนุญาต รวมถึงการเก็บข้อมูลเป็นความลับ ให้ผู้ตอบทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบมั่นใจและตอบตรงตามความคิดเห็นของตัวเองจริงๆ

เอกสารอ้างอิง

- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลนาสวน.(2561).องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล (อบต.).จาก <https://www.nasuan.go.th/>
- องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลพทุทบาท จังหวัดเพชรบูรณ์.(2565).ข้อมูลจำนวนบุคลากร. <https://www.puttabath.go.th/>
- French, W. L. (1982). Human resources management. Boston: Houghton Mifflin
- Gilmer, Von Haller B. (1971). Industrial psychology. New York: McGraw-Hill
- Karim Amir Chehrazi & Reza Shafizadeh, 2016. "The Relationship of Empowerment and Job Satisfaction with Productivity of Employees of Education System in Ahwaz," International Journal of Learning and Development, Macrothink Institute, vol. 6(1), pages 11-24, March.
- Korman, A. K. (1977). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Locke. E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Ran McNally.
- Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job Satisfaction and Employee Performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. Revista CIMEXUSI, 13(2), 59-70.