

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น สามารถนำเสนอประเด็นหลัก ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

- 1.1 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
- 1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ
- 1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ
- 1.5 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ

1.6 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

1.7 ความมั่นคงในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดปรากฏผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันเหมือนกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มีความพึงพอใจ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี

2.2.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และ 46-55 ปี

2.2.4 ด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคู่ และด้านความมั่นคง ข้าราชการทุกกลุ่มอายุ มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.3.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3.2 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านความมั่นคง ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

2.3.3 ด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้าราชการทุกระดับการศึกษามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด พบว่า โดยรวมข้าราชการสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการทุกส่วนงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.4.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านความมั่นคง ข้าราชการสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการทุกส่วนงาน

2.4.2 ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการสังกัดส่วนการคลังและส่วนโยธา มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดสำนักปลัด ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2.4.3 ด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการสังกัดส่วนการคลังและส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสังกัดส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดสำนักปลัด

2.5 จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมข้าราชการสายปฏิบัติและสายบริหารมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสายปฏิบัติและสายบริหารมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

2.6 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 6 - 10 ปี และ 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1 - 5 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.6.1 ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 6 - 10 ปี และ 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1 - 5 ปี

2.6.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 11 - 15 ปี มีระดับ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1 - 5 ปีและ 6-10 ปี

2.6.3 ด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความมั่นคง ข้าราชการทุกกลุ่มประสบการณ์ มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวม ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.7.1 ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย และองค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน

2.7.2 ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ

2.7.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เหลือ

2.7.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านความสำเร็จในงาน ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ

2.7.5 ด้านความมั่นคง ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย องค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสวาบ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม

2.7.6 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 แห่ง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามในหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 8 หัวข้อ เรียงลำดับ ข้อเสนอแนะจากความถี่มากที่สุดไปหาความถี่น้อยสุด คือ

4.1 ควรปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมือสำรวจงานก่อสร้าง เป็นต้น

4.2 ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย เช่น ปรับปรุงขนาดของอาคารให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ที่ตั้งสำนักงาน เป็นต้น

4.3 ควรมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

4.4 ควรส่งเสริมการสร้างสามัคคีภายในองค์กร เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้กระทำร่วมกัน การจัดอบรมร่วมกับความสามัคคีภายในองค์กร เป็นต้น

4.5 ควรที่จะส่งเสริมละสร้าง ความความยุติธรรมในองค์กร เช่น การกำหนดแนวทาง และมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4.6 ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน นโยบาย ภารกิจ และเป้าหมาย ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุมประจำเดือน การได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น เป็นต้น

4.7 ควรปรับปรุงระบบการจัดการเอกสารภายในองค์กร

4.8 ควรปรับปรุงประสิทธิภาพในการประสานงานภายในองค์กร เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นต้น

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เป็นเพราะว่างานราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ตลอดจนการคมนาคมมีความสะดวกขึ้นทำให้สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย อีกทั้งส่วนกลางยังกำกับดูแลการปฏิบัติงานข้าราชการท้องถิ่นจึงรู้สึกว่างานที่ที่มีความมั่นคง ส่วนการที่ผู้บริหารท้องถิ่นให้ข้าราชการท้องถิ่นได้ใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ อีกระในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการจึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อ

ปฏิบัติงานที่ได้สำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายให้บุคลากรของท้องถิ่นได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้งบประมาณของท้องถิ่นเอง ข้าราชการจึงรู้สึกว่าได้มีโอกาสที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขาดการประกอบกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กัน ทำให้ความความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานมีน้อย สถานะที่ทำงานมีความคับแคบ เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมากขึ้น เอกสารที่ต้องจัดเก็บมากขึ้น แต่อาคารที่ทำการมีขนาดเท่าเดิม อีกทั้งข้อจำกัดในด้านงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย ส่วนนโยบายและการบริหารงานนั้น เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจึงอาจไม่เข้าใจหลักการบริหารที่ดี เช่น การจัดลำดับขั้นบังคับบัญชา การสั่งการตามสายการบังคับบัญชา การนำหลักหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับการบริหารงาน ทำให้กำหนดนโยบายการบริหารงานไม่ถูกต้องจนเกิดความไม่โปร่งใสในการบริหารงาน และจากผลของการกระจายอำนาจทำให้ภารกิจของท้องถิ่นมีมากขึ้นงานที่ต้องทำมากขึ้น ภาระความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้สึกที่เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันยังน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ กันตยา เพิ่มผล (2541 : 15) ที่กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล แม้ว่างานจะเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคลากรเข้าสู่องค์กร แต่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคนที่มีความรู้ และต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญในการทำงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ เสียก่อน จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงสุด จนนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดขององค์กร เช่น บุคลากรมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือได้ น้อยที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารก็อาจแก้ไขโดยการเพิ่มสวัสดิการ เช่น การจัดรถรับส่งเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อค้นพบสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สังคมไทยในปัจจุบันให้สิทธิความเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่แบ่งเพศหญิงหรือเพศชาย มีการยอมรับสิทธิของสตรีมากขึ้น ทำให้เพศหญิงสามารถปฏิบัติหน้าที่ในสภาพและ

ลักษณะงานที่คล้าย ๆ กัน หรืองานแบบเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพเท่าเทียมเพศชาย ทำให้เพศไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 จำแนกตามอายุพบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี และระหว่าง 36 - 45 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี ถือว่าเป็นวัยใกล้เกษียณการทำงานและมีประสบการณ์มากกว่า จึงมีความต้องการที่แตกต่างออกไป

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับปริญญาตรี ทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าส่วนงานที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง คือ ส่วน โยธา และ ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนที่มีบุคลากรน้อยทำให้สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงมากกว่าส่วนอื่น ๆ ซึ่งมีบุคลากรมากไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง จึงเกิดปัญหาในการบริหารงานได้ง่าย

2.5 สายการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานมีการแบ่งงานตามอำนาจหน้าที่และสายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ภายใต้อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกัน จึงเกิดการมีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ ทำให้มีระดับความรู้สึก ความต้องการและความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

2.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ยังไม่เข้าใจถึงบทบาทขององค์กร รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้ดีเท่ากับผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : 108) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความพึงพอใจโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบที่มี อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนองค์ประกอบ เพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่ามีเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงที่ข้าราชการในสังกัดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จึงสามารถสร้างความพึงพอใจให้ข้าราชการในสังกัดได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานต้องการนั้น ความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น อาจมีปัจจัยกำหนดความพึงพอใจในการทำงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน กล่าวคือ บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้ แต่โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า ความสนใจของงาน ความน่าดึงดูดใจของหัวหน้างาน องค์กร และฝ่ายบริหาร เนื้อหาเฉพาะของงาน การบังคับบัญชา ค่าจ้าง ความหมายทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน การสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน ความยากง่ายของงาน ผลได้ต่าง ๆ จากการทำงาน

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากความถี่ที่เสนอแนะ ในทางตรงกันข้ามการเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริหารภายในองค์กรที่ค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรไม่เห็นว่าคุณภาพตัวเองไม่เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล ควรนำไปพิจารณากำหนดแผนงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของท้องถิ่นต่อไป

1.2 ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ราชการ โดยนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเข้ามาใช้ เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายพร้อม ความสำเร็จในงาน อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ต่อไป

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องใน การปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความ รับผิดชอบ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความรู้สึก พอใจในงาน และรู้สึกมีความสุขกับงาน

1.4 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับตำแหน่ง และปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม สะดวกสบาย เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น กับ ข้าราชการส่วนภูมิภาค หรือ รัฐวิสาหกิจ

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง และ ลูกจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับจังหวัด หรือระดับภูมิภาค

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับจังหวัด หรือระดับภูมิภาค

2.4 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ท้องถิ่น