

คือพนักงานส่วนตำบลระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu=3.62$), ($\sigma=0.51$) มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานส่วนตำบลระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu=3.60$), ($\sigma=0.46$)

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบลอายุ 20-30 ปี ($\mu=3.70$), ($\sigma=0.52$) มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานส่วนตำบลอายุ 31-40 ปี ($\mu=3.54$), ($\sigma=0.51$) และ 41 ปีขึ้นไป ($\mu=3.60$), ($\sigma=0.54$) และ พนักงานส่วนตำบลอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานส่วนตำบลอายุ 31-40 ปี

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบลระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี ($\mu=3.66$), ($\sigma=0.47$) มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานส่วนตำบลระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี ($\mu=3.58$), ($\sigma=0.54$) และ 7 ปีขึ้นไป ($\mu=3.61$), ($\sigma=0.54$) และ พนักงานส่วนตำบลระยะเวลาในการทำงาน 7 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานส่วนตำบลระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี

6. ข้อเสนอแนะ ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะสูงสุดแต่ละด้านปรากฏดังนี้ ควรมีการร่วมมือกันทำงานตามวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยผลงานของพนักงานที่ประสบความสำเร็จ ควรมีการประชุมประจำเดือนและมีการสรุปผลงานแต่ละเดือน ควรมีการบันทึกผลการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์เพื่อประเมินความรับผิดชอบ และควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน

Title : A Satisfaction of the Officers on the Performance in Muang Roi Et district, Roi Et province.

Author : Ms. Jirunya Kraiyasuan **Degree** : M. Pol. Sc. (Pol. Sc.)

Advisor : Assistant Professor Rangsarit Sanpa-arsa

Rajabhat Maha Sarakham University, 2012

Abstract

This individual study purposes to study and to compare - differentiated by sex; educational level; age; and duration of employed - spectrums of the officers on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province. Moreover, This individual study purposes to study suggestions on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province. Population are 245 sub-district administrative organization officers in Muang Roi Et district, Roi Et province. Study instruments is a 5 rating-scales questionnaire which has 0.92 overall reliability. Statistics, using to analyzed data are the Frequency, the Percentage, the Means and the Standard Deviation.

Results of the study are as follow:

1. An overall satisfaction of the officers on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province is rated High ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.54$). Sifted using a high-low order of rate are; on the aspect of Responsibility ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.60$); on the aspect of Job Description; on the aspect of Attainment; on the aspect of Acknowledgement; and last, on the aspect of Advancement.

2. A comparative relation of an overall satisfaction of the officers on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province differentiated by Sex is differ as follow; Male has a spectrum of satisfaction higher than women.

3. A comparative relation of an overall satisfaction of the officers on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province differentiated by Educational Level is differ as follow; the Under-Bachelor Degree officers have a spectrum of satisfaction higher than the Bachelor Degree and Higher Degree officers.

4. A comparative relation of an overall satisfaction of the officers on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province differentiated by Duration of Employed is differ as follow; the 1 - 3 years of employed officers has a spectrum of satisfaction higher than the 4 – 6 years, and more than 7 years of employed officers.

5. A comparative relation of an overall satisfaction of the officers on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province differentiated by Sex is differ as follow; Male has a spectrum of satisfaction higher than women.

6. Suggestions on the performance in Muang Roi Et district, Roi Et province are; should be more cooperation; the supervisor should praise the successful officer; should set up the monthly meeting and monthly evaluation; should be set a weekly performance record; and last, should be more provide the scholarship fund for the officers.