

39: 157
๑๒๘๖๑
๗๗

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา

28 เม.ย. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

อมรรัตน์ แขวงโสภา. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน (ส.ป.ก.) รวมทั้งเพื่อศึกษาถึงบุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวม ความสัมพันธ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านสายสัมพันธ์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก. จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างข้อมูลที่ได้นามวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือการบรรยายเปรียบเทียบ

2. ข้าราชการระดับปฏิบัติการของส.ป.ก. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 374 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีช ซิกนิฟิแคนท์ ดีฟเฟอเรนซ์ (แอลเอสดี) และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ

1. ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40-49 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 5-6 และมีอายุราชการ 21-30 ปีขึ้นไป

2. ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีอายุ 20-29 ปี จะมีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

4. ข้าราชการ ส.ป.ก.ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการโสด มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่า ข้าราชการ สมรส/อยู่ด้วยกัน และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่า อายุราชการ 11-20 ปี และ 21-30 ปีขึ้นไป

6. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ปัจจัยอนามัย และบุคลิกภาพ แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอำนาจและด้านสายสัมพันธ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. ข้าราชการ ส.ป.ก. ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานทางด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น เพิ่มขึ้น และการฝึกอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรให้มากขึ้น

กลุ่มข้าราชการผู้บริหารระดับสูง

ข้าราชการผู้บริหารระดับสูง ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 54 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 30 ปี มีระดับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ โดยผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ การติดตาม ควบคุมดูแลตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการบริหารงานที่เป็นธรรมการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถให้มากขึ้น การปรับปรุงเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอ และการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ซึ่งผู้บริหารระดับสูงได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการปฏิบัติงานควรสร้างองค์การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปลุกจิตสำนึกที่ดีพัฒนาสารสนเทศให้เพียงพอ และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น รวมทั้งแก้ไขปัญาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของรัฐบาล ความไม่เป็นธรรม และการประพฤติดมิชอบของข้าราชการ เพื่อองค์กรจะได้มีความพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

FACTORS' AFFECTING SATISFACTION EFFICIENCY AND
EFFECTIVENESS IN WORK PERFORMANCE OF AGRICULTURAL
LAND REFORM OFFICIALS.

AN ABSTRACT
BY
MISS AMONRAT KWANGSOPHA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2005

Amonrat Kwangsopha. (2004). *Factors' Affecting Satisfaction Efficiency and Effectiveness in Work Performance of Agricultural Land Reform Officials*. Master Project., M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School. Srinakarinwirot University. Project Advisor. Assoc.Prof. Supada Sirikudta.

The purposes of this research is to study factors' affecting Satisfaction Efficiency and Effectiveness in work performance of Agricultural Land Reform Officials , and to study the personality of the relationship in between total satisfaction in efficiency , effectiveness to the achievement the power and the affiliation also problems and threats in area of work performance 's Agricultural Land Reform Officers.

The sample are divided into 2 groups.

1. High-level mangement of Agricultural Land Reform office totally amount of 10 persons are selected by the method of (Structured interview) that will be analyzed to Descriptive Statistics.

2. Oprational of Agricultural Land Reform Office totally amount of 374 persons are selected by the method of (Stratified Sampling) and (Simple Random Sampling). Tool for data collections is questionnaire. Various statistical techniques were deployed to analyze the data such as frequency distribution, percentage, mean , standard deviation, t-test, one way analysis of variance , multiple comparison : Least Significant Difference method (LSD) and Pearson product moment correlation coefficient.

The results from the research are as follows :

For grouping of Oprational of Agricultural Land Reform Officers

1. Agricultural Land Reform Officers are mainly that aging between 40-49 years old, Marriage status, hold bachelor degree work position C5-C6 and working experiences 21-30 years.

2. Agricultural Land Reform Officers having different gerder, educational levels and working positions are not having different in overall job satisfaction with statistically significant difference at level of 0.05.

3. Agricultural Land Reform Officers having different aging are having different in overall job satisfaction with statistically significant difference at level of 0.05 and found that Agricultural Land Reform Officers aging 20-25 years old is having more overall job satisfaction than others.

4. Agricultural Land Reform Officers having different marriage status are not different in overall job satisfaction with statistically significant difference at level of 0.05 and found that the single Agricultural Land Reform Officers have job satisfaction are more the Agricultural Land Reform Officers having marriage status and divorce.

5. Agricultural Land Reform Officers having different working experiences are different in overall job satisfaction with statistically significant difference at level of 0.05 and found that Agricultural Land Reform Officers have working experience less than 10 years have more overall job satisfaction than the Agricultural Land Reform Officers working experience 11-20 years and 21-30 years.

6. Motivative factors is has a relationship at a low level with overall job satisfaction with statistically significant difference at level of 0.01

7. Hygiene factors and Personality has not relationship with overall job satisfaction with statistically significant difference at level of 0.01

8. Overall job satisfaction has not relationship with the efficiency and effectiveness of operation side of achievement with statistically significant difference at level of 0.01

9. Overall job satisfaction has a relationship at a low level with the efficiency and effectiveness of operation side of power and affiliation with statistically significant difference at level of 0.01

10. Agricultural Land Reform Officers 's suggestion are given to improve the insufficient tools and equipment for problems and threats correction and remedy , given a chance to public hearing , getting more comments and lastly put if more training for staffs.

For grouping of High-level mangement of Agricultural Land Reform office

High-level mangement of Agricultural Land Reform office is mostly average aging 54 years old , hold working experiences 30 years and work position are mostly directors. Top management are mostly have job satisfaction in term of well defined job description, routine job auditing and controlling , working asmosphere in organization , fairness in

management , Training and development to increasing the skill and apability, improving in technology and hearing comment feedback . High - level management of Agricultural Land Reform Officers have suggested that shall organizational knowledge management be implemented to clarity the job responsibility and limitation , building and support a morale maintain a good attitude , developing the IT for useness and setting the program of training and improve skill for best practice. and suggested that the root of problems are caused by the job transfer ,orimatation , changes management in unfair threatment and improper behaviors of officers in order to develop the organization.

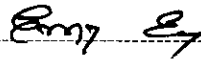
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



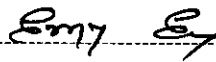
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



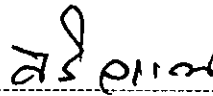
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



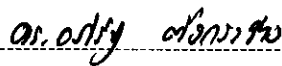
ประธาน

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)



กรรมการสารนิพนธ์

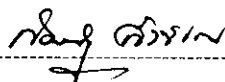
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)



กรรมการสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจำง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ...19... เดือน มีนาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเนื่องจากผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตวิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยอย่างมาก ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. โดยผลการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ดีนั้น เพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ จาก รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผศ.ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำให้ความรู้ ให้คำสั่งสอน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ข้าราชการผู้บริหารระดับสูงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และ ข้าราชการระดับปฏิบัติการทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้การแจกแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา พระคุณของอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมผู้วิจัยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนญาติพี่น้อง ครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยดีตลอดมา หากงานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอกราบอภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

อมรรัตน์ แขวงโสภา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร.....	12
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
แนวความคิดและทฤษฎีสองปัจจัย.....	20
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	25
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน....	27
ข้อมูลและประวัติของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม.....	30
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	105
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	106
ความสำคัญของการวิจัย.....	106
สมมติฐานของการค้นคว้า.....	107
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	114
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	122
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม.....	128
แบบสัมภาษณ์.....	134
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ	135
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทำการวิจัย.....	136
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	138
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	140

บัญชีตาราง

		หน้า
ตาราง		
1	ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
2	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามเพศ.....	56
3	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ.....	56
4	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ.....	56
5	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา.....	56
6	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับตำแหน่ง.....	56
7	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุราชการ.....	57
8	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับตำแหน่งรวม.....	58
9	ตารางแสดงจำนวน และคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุราชการรวม.....	58
10	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จ.....	59
11	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความยอมรับนับถือ.....	60
12	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านลักษณะงาน.....	61
13	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบ.....	62
14	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความก้าวหน้า.....	63
15	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	64
16	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความมั่นคง.....	65
17	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านค่าตอบแทน.....	65
18	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านสภาพการทำงาน.....	66
19	ตารางแสดงระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านนโยบายและการบริหาร.....	67
20	ตารางแสดงระดับบุคลิกภาพด้านเปิดเผย.....	68
21	ตารางแสดงระดับบุคลิกภาพด้านประนีประนอม.....	69
22	ตารางแสดงระดับบุคลิกภาพด้านลักษณะยึดมั่นในหลักการ.....	70
23	ตารางแสดงระดับบุคลิกภาพด้านลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง.....	71
24	ตารางแสดงระดับบุคลิกภาพด้านใจกว้าง.....	72
25	ตารางแสดงระดับความพึงพอใจโดยรวม.....	73
26	ตารางแสดงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านความสำเร็จ.....	74
27	ตารางแสดงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านอำนาจ.....	75
28	ตารางแสดงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านสายสัมพันธ์.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	แสดงผลเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามเพศ.....	77
30	แสดงความแตกต่างระดับความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามอายุ.....	78
31	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมตามอายุ.....	79
32	แสดงความแตกต่างระดับความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ.....	81
33	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมตามสถานภาพ....	82
34	แสดงความแตกต่างระดับความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
35	แสดงความแตกต่างระดับความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	84
36	แสดงความแตกต่างระดับความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามอายุราชการ.....	86
37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมตามอายุราชการ	87
38	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวม...	89
39	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยยอนำกับความพึงพอใจโดยรวม.	92
40	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจโดยรวม...	95
41	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ.....	97
42	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอำนาจ.....	99
43	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์.....	100
44	แสดงการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน.....	101
45	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	105

บัญชีภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ	
1 แผนภาพพฤติกรรมการทำงาน.....	18
2 แผนภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย.....	21
3 แผนภาพแสดงเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ.....	24
4 แผนภาพแสดงเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล.....	28

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โลกได้เข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการแข่งขันและเกิดกลไกใหม่ ๆ ในการบริหารงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐจะมีความสำคัญและเป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศให้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จนเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีกฎระเบียบมากมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากและยุ่งยากซับซ้อนโดยที่ผ่านมามาตรฐาจะเน้นความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบยึดหลักประเพณีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนที่ทางราชการวางไว้ พฤติกรรม ทศคติ และค่านิยมของข้าราชการจึงเป็นลักษณะ ผู้ควบคุมดูแลและผู้ปกครองมาโดยตลอด ทำให้ปัจจุบันนี้รัฐบาลได้พยายาม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมทั้งแก้ไขการบริหารระบบราชการตามมาตรฐานสากลเน้นการปรับปรุงระบบการบริหารงานของหน่วยงานราชการให้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน รวมทั้งให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็วให้แก่ประชาชนมากขึ้น ซึ่งในการบริหารงานของภาครัฐนี้จะเน้นการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรเป็น อย่างยิ่ง เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นสำคัญ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management)

ระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จำเป็นต้องมีผู้นำองค์กรที่มีคุณภาพ วิสัยทัศน์กว้างไกลมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบสูง รวมทั้งภาครัฐต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็งและมีความซื่อสัตย์เพื่อร่วมปฏิบัติงานในองค์กร การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารระดับสูงเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเตรียมสร้างผู้นำสำหรับอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติตลอดจนพัฒนารูปแบบเงื่อนไขการทำงานภาครัฐ เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และความจำเป็นของงาน ช่วยให้ภาครัฐได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมาบริหารและปฏิบัติงานส่งเสริมให้คนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการให้มากขึ้นมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐ ประชาชน และสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายในสังคมระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะต้องสามารถประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน มีตัวชี้วัดที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้

ทรัพยากรการบริหารของภาครัฐเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดด้วยระบบการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ.2543 : 14) ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนว่า “ผู้ปฏิบัติราชการจำเป็นต้องรู้วิทยาการรู้งาน และรู้ดีชั่วอย่างกระจ่างชัด จึงจะสามารถปฏิบัติบริหารงานในความรับผิดชอบให้ถูกต้อง ตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผลที่เป็นประโยชน์เป็นความเจริญที่แท้จริงและยั่งยืนทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม”

ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรส่วนหนึ่งคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัย จูงใจ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร เป็นต้น ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐ ที่มี “ข้าราชการ” เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร จำเป็นจะต้องศึกษาปัจจัย สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้าง เป็นต้น โดย ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะส่งผลให้งานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดเกิดแรงจูงใจ แก่ข้าราชการให้มีความผูกพันอันดีต่อองค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรนานๆ ด้วย แต่ถ้าหาก ข้าราชการ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดผลกระทบมากมาย ได้แก่ การขาดงาน การย้ายการลาออกจากงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดผลทางลบต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรก็จะมีแนวโน้มลดน้อยลงด้วยเพราะฉะนั้นการศึกษาความพึงพอใจจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างกระตือรือร้น ทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้นมีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงในการที่จะเกิดผลลบต่อการปฏิบัติงานได้

นอกจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแล้วองค์กรยังให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของข้าราชการในองค์กร เพราะบุคลิกภาพของข้าราชการจะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานได้หากข้าราชการได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น แต่ถ้าหากลักษณะงานไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคลากรจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบททางลบกับงานและทำให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดน้อยลงไป

ดังนั้น การศึกษาบุคลิกภาพ จึงมีความสัมพันธ์ในการบริหารงานในองค์กร เพราะจะทำให้องค์กรได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ การศึกษาบุคลิกภาพของข้าราชการในองค์กรก็จะสามารถสร้างประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวมทั้งบุคลิกภาพของข้าราชการด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการบริหารงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงการทำงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้เกิดคุณภาพ เกิดศักยภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดี องค์กรก็จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. เพื่อจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ประกอบด้วยด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านสายสัมพันธ์
6. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานของข้าราชการและนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ ในด้านอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.ให้เกิดศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานมากขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะต่อผู้บริหารในการนำไปวิเคราะห์ และวางแผนนโยบายการ บริหารงานขององค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการใช้พิจารณาจัดสรรคัดเลือกบุคลากรใน องค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
4. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ รวมทั้งเป็นการ สร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรม ส.ป.ก.) จำนวน 2,256 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2547 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก. จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก. จำนวน 2,246 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ศึกษาประชากรทั้งหมด คือ กลุ่มข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.จำนวน 10 คน ซึ่งมีตำแหน่งดังนี้ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จำนวน 5 คน ผู้ตรวจ ราชการ จำนวน 2 คน และรองเลขาธิการ จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง (Structured interview)

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ศึกษากลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2,246 คน โดย คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane.1976 : 580-581) ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

(ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 %) เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{2,246}{1 + 2,246(0.05)^2}$$

$$= 340 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน และสำรองข้อมูลไว้อีก 10 % (กรณีการออกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์) รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 374 คน

การเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้จากการเลือกตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 374 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัย และบุคลิกภาพ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20-29 ปี

1.1.2.2 30-39 ปี

1.1.2.3 40-49 ปี

1.1.2.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

- 1.1.3 สถานภาพ
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 สมรส
 - 1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.4.3 ปริญญาโท
 - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป
- 1.1.5 ระดับตำแหน่ง
 - 1.1.5.1 ระดับตำแหน่ง 1-4
 - 1.1.5.2 ระดับตำแหน่ง 5-6
 - 1.1.5.3 ระดับตำแหน่ง 7-8
 - 1.1.5.4 ระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป
- 1.1.6 อายุราชการ/ ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 - 1.1.6.2 11-20 ปี
 - 1.1.6.3 21-30 ปี
 - 1.1.6.4 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
- 1.2 ปัจจัยจิตใจ
 - 1.2.1 ด้านความสำเร็จ
 - 1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 1.2.3 ด้านลักษณะงาน
 - 1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.2.5 ด้านความก้าวหน้า
- 1.3 ปัจจัยสุขอนามัย
 - 1.3.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 1.3.2 ด้านความมั่นคงในงาน
 - 1.3.3 ด้านค่าตอบแทน
 - 1.3.4 ด้านสภาพภาพการทำงาน
 - 1.3.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.4 บุคลิกภาพ

1.4.1 บุคลิกภาพเปิดเผย

1.4.2 บุคลิกภาพประนีประนอม

1.4.3 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ

1.4.4 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง

1.4.5 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ด้านความสำเร็จ

2.2.2 ด้านอำนาจ

2.2.3 ด้านสายสัมพันธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้นิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังนี้คือ

1. ส.ป.ก. หมายถึง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ข้าราชการ ส.ป.ก. หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จาก สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจาก กระทรวงการคลัง

3. อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. จนถึงปัจจุบัน

4. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. แบ่งออกเป็นระดับปฏิบัติการ ระดับผู้บริหารชั้นต้น ระดับผู้บริหารชั้นกลาง ระดับผู้บริหารชั้นสูง

5. อายุราชการ หมายถึง การปฏิบัติงานซึ่งเริ่มต้นจากการได้รับการบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการสำนักปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จนถึงปัจจุบัน

6. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่องานที่ดำเนินการถ้ามีระดับความพึงพอใจในงานที่ทำสูงถือว่ามีผลบวกต่องานที่ทำ แต่ถ้ามีระดับความพึงพอใจในงานที่ทำต่ำ หรือไม่มีความพึงพอใจในงาน ถือว่ามีผลลบต่องานที่ทำซึ่งความพึงพอใจจะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จและเป็นไป

ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย

6.1. ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยเป็นความพึงพอใจที่เกี่ยวกับงาน ดังนี้

6.1.1. ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมาย จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จและเป็นที่พอใจขององค์กร รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาตลอดจนสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.1.2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับการยกย่องชมเชยใน ความสามารถที่ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และจาก ผู้มาติดต่อราชการ

6.1.3. ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในด้านต่าง ๆ ที่น่าสนใจ มีความท้าทาย มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของตนเอง

6.1.4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติโดยตำแหน่ง สามารถเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานมี อิสระในการ แก้ไขปัญหาหรือความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

6.1.5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการ จะได้รับการสนับสนุนพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นให้สูงขึ้นอย่าง ความเหมาะสมตามกฎหมายเกณฑ์และความยุติธรรม

6.2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นความพึงพอใจที่เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมของงาน ดังนี้

6.2.1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ดีมี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งสามารถแสดง ความ คิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในหน่วยงานได้

6.2.2. ด้านความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่แสดงถึงความแน่นอนใน งานที่ปฏิบัติและตำแหน่ง โดยมีความต้องการยั่งยืนในอาชีพของตนเอง

6.2.3. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากเงินงบประมาณ

6.2.4. ด้านสภาพภาพการทำงาน หมายถึง การที่มีอิสระ มีสิทธิเสรีภาพในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

6.2.5. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่ข้าราชการพึงพอใจ ต่อการวางแผนนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่มีอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนรวดเร็วจะทำให้สามารถปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างลุล่วง

7. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งสรีระเน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

7.1. บุคลิกภาพเปิดเผย หมายถึง การแสดงออก ขอบสังคม ช่างพูด และช่างคุย

7.2. บุคลิกภาพประนีประนอม หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น ความสุภาพ มีจิตใจอ่อนโยน ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ การยอมผู้อื่น

7.3. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง การมีความสามารถ มีวินัยต่อตนเอง

7.4. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง หมายถึง เป็นผู้มีความอบอุ่น แสดงออกตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม กระตือรือร้น ตื่นตัว มั่นคง เก็บกด

7.5. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง หมายถึง การแสดงถึงจินตนาการ มีสุนทรียภาพ และสติปัญญา

8. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่ได้ปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการกำหนดความชัดเจนเป้าหมายและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลซึ่งจะแสดงในรูปของผลงานที่ต้องการ

9. ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การพิจารณาความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

9.1. ด้านความสำเร็จ หมายถึง บุคคลต้องการกระทำการต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ เกิดความพอใจกับการปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

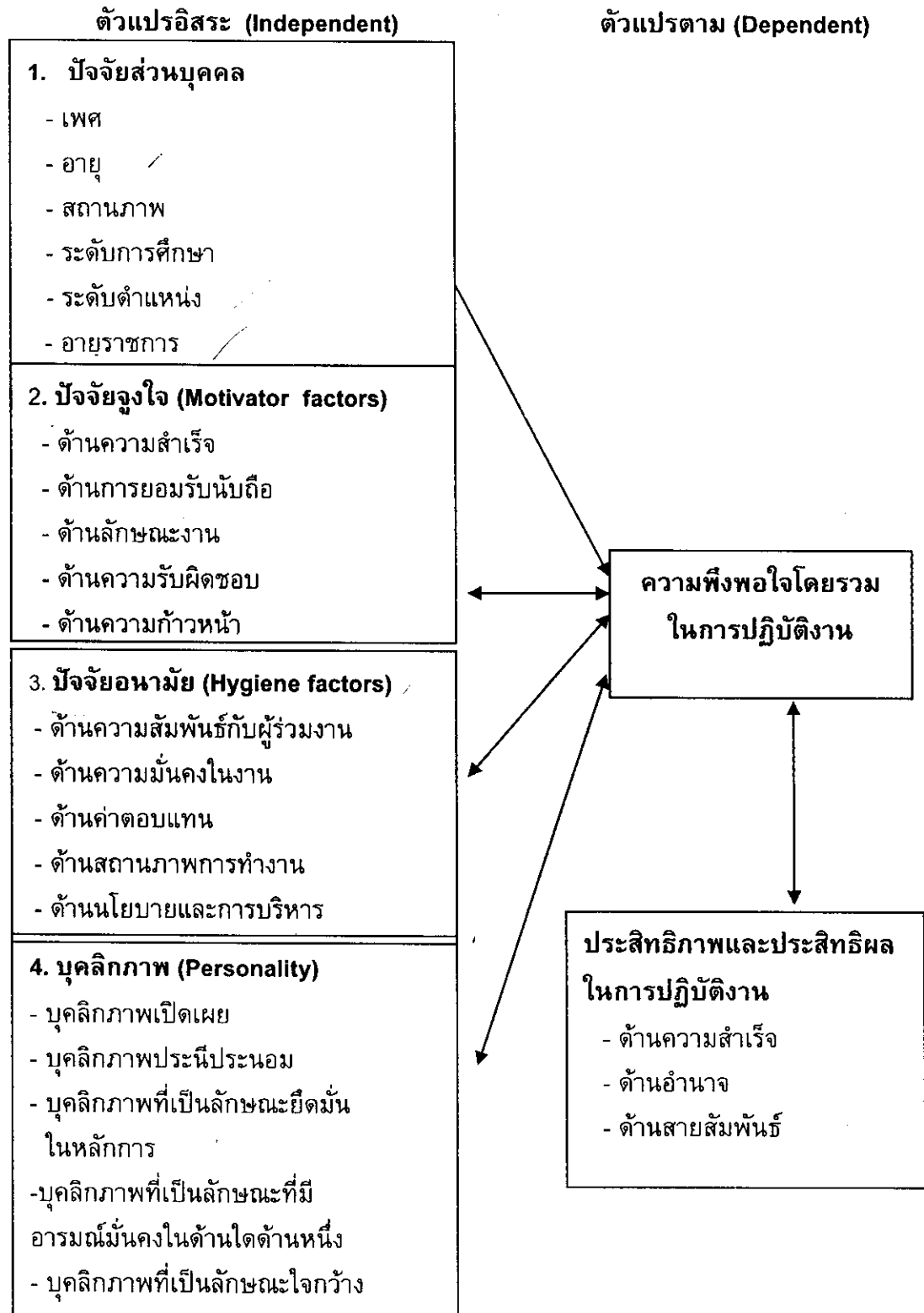
9.2. ด้านอำนาจ หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภูมิใจ รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

9.3. ด้านสายสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ไมตรีและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

10. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง การบริหารงานขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักที่ชัดเจนในการวัดระดับการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านสายสัมพันธ์ เพื่อให้องค์กรนั้นเกิด ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ส.ป.ก. ผู้วิจัยได้ใช้ ทฤษฎี Frederick Herzberg ทฤษฎี McClelland และการวัดบุคลิกภาพแบบ Big -5 Model เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย ครั้งนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
2. อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
6. อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
7. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
8. ปัจจัยยอนามัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
9. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ
11. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ
12. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
6. ข้อมูลและประวัติของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การแบบราชการ

แมกซ์ เว็บบอร์ (เสนอ : ดีเยอร์ 2544 ; อ้างอิงจาก Weber. n.d. : 48-69) ได้กล่าวว่าแนวความคิดของ Max Weber เชื่อว่าโครงสร้างองค์การตามหลักราชการจัดความแตกต่างของผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันแต่มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ และเป้าหมายในการทำงาน ไม่เท่ากันแม้ว่าองค์การจะกำหนดมาตรฐานงานขึ้นมาแล้วก็ตามแต่คนทำงานอาจทำให้งานไม่เป็นไปตามมาตรฐานก็ได้ อันเกิดจากการใช้ประสบการณ์ และทักษะของแต่ละคนไม่เท่ากัน แต่ถ้ากำหนดโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมเพราะกฎเกณฑ์ และข้อบังคับขององค์การจะทำให้พฤติกรรมของคนเป็นแบบเดียวกัน และอำนาจบังคับบัญชาทำให้สั่งการได้ดีกว่าจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะทำงานขององค์การดำเนินการต่อเนื่องกันตามโครงสร้างองค์การโดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จึงเห็นว่าระบบราชการมีความสำคัญมากเพราะทำให้องค์การขนาดใหญ่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นประจำต่อเนื่องกันไปโดยไม่ติดขัด นอกจากนั้น ยังช่วยให้คนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกันทำงานด้วยกันได้ และจัดการใช้ดุลพินิจเลื่อนลอย ไม่ชัดเจนของผู้บริหารด้วย หากโครงสร้างองค์การระบบราชการและกระบวนการปฏิบัติงานตั้งขึ้นอย่างถูกต้องเหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติต่อคนในองค์การและต่อลูกค้าเป็นไปอย่างไม่มีอคติ ลักษณะองค์การที่จัดแบบระบบราชการเป็นรูปแบบองค์การที่จัดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบและการใช้อำนาจอย่างถูกหลักการมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ

1. มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน (Clear Division of labor) โดยการแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อยอย่างง่าย ๆ กำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และเมื่อทำงานนาน ๆ เข้าคนงานจะเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2. มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา (Hierarchy of authority) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งลดหลั่นกันลงมาอย่างชัดเจนและระบุว่าตำแหน่งใดต้องรายงานต่อใคร และบังคับบัญชาคนใดบ้าง

3. มีระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ (Formal rules and procedures) มีการเขียนกฎระเบียบไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อกำกับดูแลพฤติกรรม และการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นแนวเดียวกันพร้อมทั้งเก็บบันทึกการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไว้เป็นหลักฐาน

4. ไม่มีความเป็นส่วนตัว (Impersonality) กฎระเบียบต่างๆที่กำหนดไว้จะถูกนำมาใช้กับทุกคนเป็นแบบเดียวกัน เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความชอบพอกันเป็นส่วนตัวระหว่างคนใดคนหนึ่ง

5. การก้าวหน้าในอาชีพการงานยึดถือหลักคุณธรรม (Careers based on merit) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ยึดถือความรู้ความสามารถของแต่ละคนเป็นหลัก

พิทยา บวรวัฒนา (2535 : 24-25) ได้กล่าวว่าการแบ่งลักษณะของระบบราชการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. หลักลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบราชการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นลำดับชั้น ราชการในลำดับชั้นที่สูงทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ ที่อยู่ในระดับที่ต่ำรองลงมา การจัดลำดับชั้นในระบบราชการเป็นไปเพื่อหลักประกันว่า เบื้องบนจะสามารถควบคุมเบื้องล่างได้อย่างใกล้ชิด อำนาจของข้าราชการแต่ละคนขึ้นอยู่กับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ในลำดับชั้นขององค์กรการ “อำนาจ” มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในระบบราชการถูกกำหนดและควบคุมโดยกฎลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด

2. อำนาจของสมาชิกองค์กรตามตำแหน่งราชการ อำนาจของแต่ละตำแหน่งจะมีบทบาทปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างละเอียด สมาชิกองค์กรมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนตัวข้าราชการอยู่ตลอดเวลาแต่ตำแหน่งเป็นสิ่งตายตัวไม่เปลี่ยนแปลงใครก็ตามที่เข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งจะเล่นบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ ไม่แตกต่างกันเลย ดังนั้นระบบราชการจึงไม่เหมือนกับระบบบริหารที่อาศัยหลักอำนาจสัมพันธ์แบบเฉพาะตัวและแบบประเพณีนิยมซึ่งเสนอว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวบาง

ประการ เช่น อายุมาก มีบุคลิกดึงดูดคนอื่นให้ตามและมีความชอบธรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

3. การทำงานในองค์การแบบระบบราชการ ถูกกำหนดโดยกรอบของระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยงานราชการ ทุกคนทำงานไปตามระเบียบดังกล่าวเหมือนกันหมดระเบียบแบบแผนต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องถูกเก็บรักษาไว้เป็นระบบเก็บเอกสารที่มีคุณภาพข้าราชการเป็นบุคคลซึ่งถูกฝึกฝนมาให้ความรู้พิเศษเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติตามระเบียบเหล่านั้น ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดช่วยให้ข้าราชการสามารถตัดสินใจเรื่องนโยบาย และการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและประเพณีวัฒนธรรมของสังคม เช่น ช่วยเหลือบริการบางคนเป็นพิเศษ เพราะรู้จักมักคุ้นเป็นการส่วนตัว ข้าราชการ ต้องถือหลักว่าจะปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้การกระทำของตนเป็นไปอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมข้าราชการในระบบราชการจะต้องปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง

5. การรับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง บุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการต้องมีความสามารถมีความเชี่ยวชาญพิเศษ และต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานราชการ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ระบบราชการจะให้รางวัลแก่ข้าราชการในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ บำนาญ และโอกาส ความก้าวหน้าในงานต่อไปในอนาคต

6. ระบบราชการมีลักษณะที่คงทนถาวรและแข็งแกร่ง เพราะโดยโครงสร้างแล้วระบบราชการ มีลำดับขั้นที่มั่นคง มีการกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งในแต่ละชั้นไว้แน่ชัดไม่มีใครมาทำลายได้ ประชาชนต้องพึ่งพอบริการสาธารณะจากระบบราชการ ผู้นำทางการเมืองต้องอาศัยความรู้ความสามารถของระบบราชการและไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของระบบราชการได้ เพราะระบบราชการมีลักษณะพิเศษเหมือนเครื่องจักรกล

7. ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ในความลับซับซ้อนของกลไกระบบราชการไม่ให้คนภายนอกทราบทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างอำนาจของตัวระบบราชการเอง

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ระบบราชการนั้นเป็นระบบที่มีลักษณะแบบระเบียบ มีกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ ลำดับขั้นตอน และมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ซึ่งระบบราชการก็มีข้อเสีย คือเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการบริหารที่ยืดยาดล่าช้ามีขั้นตอนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะตามตำแหน่งงานซึ่ง นโยบายในการบริหารส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้วางแผนงานไว้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษาสาเหตุที่แท้จริงว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างไร เพื่อจะได้นำไปวางแผน พัฒนาแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิภาดา คูปตานนท์ (2544 : 170) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลหรือทัศนคติต่องานซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบ แล้วแต่กรณีแต่ความพึงพอใจในงาน เป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นไปในแนวทางบวกต่อการทำงานความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดแรงผลักดันให้สวามีภักดีและทุ่มเทต่อการทำงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2529 : 79) ได้อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจงานด้วยเงิน และรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

* ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในการทำงาน ถ้าหากคนในองค์กรหรือหน่วยงานใด มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะพยายามที่จะใช้เวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมากบุคคลที่มีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในการทำงาน

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมิทธิ์ (Smith.1995 : 114) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้รู้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

ไมเนอร์ (Miner.1992 : 116) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความหมายใกล้เคียงกับทัศนคติต่องานบางครั้ง มีการพิจารณาความพึงพอใจในงานจากระดับของการได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังจากสถานที่ทำงาน บางครั้งมีการพิจารณาจากระดับความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากงานกับสิ่งที่ได้รับจริง และยังมีผู้พิจารณาความพึงพอใจ ในงานว่าเป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์งานในด้านอารมณ์เพียงอย่างเดียว

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เมื่อบุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ มีความสุข ทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลให้งานนั้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ (Factors determine job satisfaction) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้ปัจจัยหลายอย่างที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 170)

1. ลักษณะงานที่ท้าทาย (Mentally challenging work)
2. ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม (Equitable rewards)
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Supportive working conditions)
4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues)
5. ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพ (Personality job-fit) (Robbins,1998)

ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลทำให้บุคคล มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นบวกต่องานที่ทำและเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามขนาดการเพิ่มของปัจจัยที่กล่าวมา

ตัวกำหนดความพึงพอใจ

สร้อยตระกูล ((ติวยานท์) อรรถมานะ (2542 : 137-139) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เป็นต้น

ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีคามพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหวและมีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่เพราะสถานภาพเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า เพราะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมาพวกเขาจะไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ แต่เขาจะแสวงหาอำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้ทำงานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

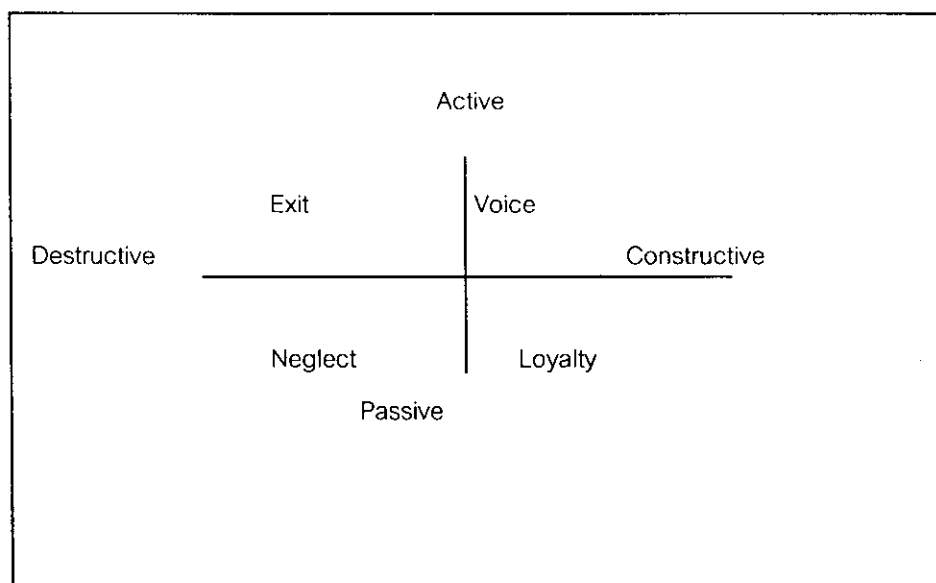
วิภาดา คุปตานนท์ (2544 :174-179) ได้กล่าวว่าผลของพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานมีนักวิจัยหลายคนทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อประเมินผลกระทบของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและพบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในประเด็นนี้คือ

1. ชีตความสามารถ (Productivity)
2. การขาดงาน (Absenteeism)
3. การเข้า – ออก (Turnover)

พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ความไม่พึงพอใจในงาน โดยองค์การผู้ปฏิบัติงานจะสามารถแสดงออกความไม่พึงพอใจในงานหลายวิธี จากการศึกษามิติ 2 มิติของพฤติกรรม คือ

1. การสร้างสรรค์/การทำลาย
2. การแสดงออกโดยการกระทำ/ไม่กระทำ จะพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสัญญาณของความไม่พึงพอใจ

ในการทำงานมี 4 ลักษณะ ขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมทั้ง 2 มิติ ดังแสดงในภาพประกอบที่ต่อไปนี



ภาพประกอบ 1 แผนภาพพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : Robbins. 1998 : 157

จากแผนภาพข้างต้นจะพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสัญญาณของความไม่พึงพอใจในการทำงานมี 4 ลักษณะ คือ

1. การลาออก (Exit) พฤติกรรมแบบนี้แสดงให้เห็นชัดเจนและตรงไปตรงมาว่าบุคคลมีความประสงค์จะออกจากองค์กรและพฤติกรรมนี้ยังรวมไปถึงผู้ที่ยังไม่ลาออกจากองค์กร แต่กำลังมองหางานใหม่ด้วย

2. สัญญาณเตือน (Voice) พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ที่เป็นไปตามความมุ่งหมายของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมไปถึงการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สนับสนุนโดยการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น ๆ การส่งสัญญาณเตือนนี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง

3. การรอเวลาแก้ไขปรับปรุง (Loyalty) การรอเวลาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปในทางลบ (Passive) แต่ยังคงอยู่ในลักษณะที่สร้างสรรค์ (Constructive) บุคคลที่ใช้วิธีนี้จะแสดงออกโดยการวิพากษ์วิจารณ์ถึงจุดบกพร่อง ปัญหาความผิดพลาดของการปฏิบัติงานในองค์กร ชี้ให้เห็นว่าสิ่งไหนผิดสิ่งไหนถูก แต่จะไม่ลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่าง

หนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาเนื่องจากถือว่าเป็นเรื่องของผู้บริหารตนเอง เพียงแต่จะรอเวลาให้ผู้บริหาร
แก้ไขปัญหาเหล่านั้น

4. ละทิ้งหน้าที่ (Neglect) (Withey & Cooper. 1998) เป็นการแสดงสัญญาณที่มี
ลักษณะที่เป็นไปในทางลบ (Passive) และไม่สร้างสรรค์ (Destructive) พฤติกรรมแบบนี้เป็นการ
แสดงออกที่ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายบุคคลที่มีพฤติกรรมต่อไปนี้จะจัด
อยู่ในข่ายของการละทิ้งหน้าที่ เช่น งดเว้นการปฏิบัติในสิ่งที่ควรปฏิบัติการทำงานบ่อยๆ การมา
สายเป็นประจำเป็นต้น

ทฤษฎีความพึงพอใจ (สเนาะ ดิยาวี. 2544 : 211-212) มีแนวคิดที่ว่า ทฤษฎีความ
พึงพอใจเป็นสาระสำคัญว่าความต้องการของคนทำให้เกิดการจูงใจหากคนไม่มีความต้องการ
การจูงใจก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการของคนเปลี่ยนเป็นพลังภายในที่จูงใจให้ เกิดพฤติกรรม
อย่างใดอย่างหนึ่งที่จะพยายามบำบัดความต้องการนั้น ความต้องการของคนเป็นเสมือนบัญชี
แสดงสิ่งของที่คนต้องการและจะดำเนินการเพื่อให้ได้สิ่งของนั้น เมื่อผู้บริหารรู้จักความต้องการ
เหล่านั้นก็จะจัดระบบค่าตอบแทนขององค์กรให้ตอบสนองและเสริมแรงจูงใจของพนักงานให้
ไปสู่เป้าหมายนั้น

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Hierarchy of Need Theory) ซึ่งรู้จักกันในชื่อ
ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ Abraham Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์
ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด
ตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะ
ขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อมนุษย์
ได้รับการสนองตอบในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการในขั้นที่ 2 ก็จะตามมา ความต้องการในขั้นนี้
จะเป็นความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคง

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness needs) เมื่อความต้องการ
ทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิด
ขึ้นมาความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นนี้มี
ความต้องการเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับ
สังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self - actualization or self-realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ แล้วบุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก

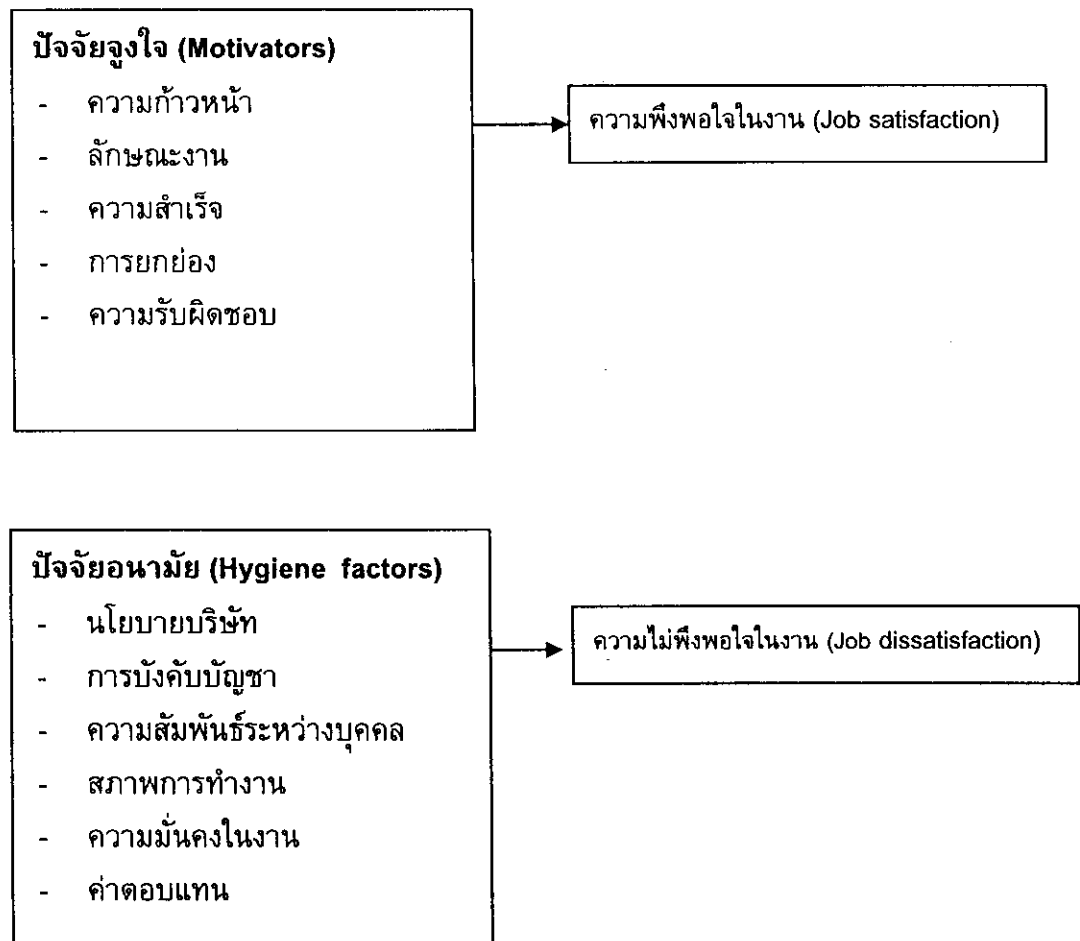
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) และคณะ ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยฮิยอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) ซึ่งจะเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการ ของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็น สิ่งที่สำคัญ รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยฮิยอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่ พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง ผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลลดลงปัจจัยสุขอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้น

ในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือโอกาส เจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการ สร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความ ไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย เพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้จะมีต่อแรงงานคล้ายกับการ รักษาอนามัย



ภาพประกอบ 2 แผนภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย

จากภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย (1) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่มีผลต่อความไม่พอใจในงาน (2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพอใจ (Bovee and others.1993:443) ซึ่ง Herzberg เสนอแนะว่าความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันสองกลุ่ม คือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ส่วนปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการจูงใจ

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need theories) หรือทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ซึ่ง Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงิน ค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยเช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและ ผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิตผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The need to achieve theory) (ทงชัย สันติวงษ์ 2533 : 392-394) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่าทฤษฎีการต้องการประสพผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี่เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้น โดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือการต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาด ของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด จะมีดังนี้

ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสพผลสำเร็จสูงโดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วย ฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้มีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ (1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย (2) ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไป

แต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ (3) คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของ ผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการหาโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะโดยมีขอบเขตแจ้งชัดแต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะเฝ้าหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่างๆ ที่จะเพิ่มบทบาท อำนาจให้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีดังนี้ คือ(1)นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร (2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ (3) พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร (4) เชื่อในความเป็นธรรมชาติที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

ความต้องการสายสัมพันธ์ (Affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลาประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวนี้ ก็คือคนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมาทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์ ดังนั้น จึงเป็นข้อคิดที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทุกคนต้องทำการประเมินถึงความเข้มแข็งรูปแบบแสดงเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการทั้งสาม คือ Maslow, Alderfer และ McClelland ดังนี้

Maslow	Alderfer	Mcclelland
ความต้องการสำเร็จ ตามความนึกคิด	ความต้องการ ก้าวหน้าเติบโต	ความต้องการด้าน ความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น		ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม		ความต้องการมี สายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้าน ความมั่นคง	ความต้องการมีความ สัมพันธ์กับฝ่ายอื่น	
ความต้องการทาง ด้านร่างกาย		
	ความต้องการอยู่รอด	

ภาพประกอบ 3 แผนภาพแสดงเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ

ที่มา : Hyler Bracey, Anbrey Sanford and James C. Quick, Basic Management : An experience based approach Revised Edition ;Plano, Texas : BusinessPublications, Inc., 1981, p.32.)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal – Setting Theory) (เสนาะ ดิเฮอร์, 2544 : 221-222) การตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นทฤษฎีที่ริเริ่ม โดย Edwin A. Locke และ Gary P. Latham) ซึ่งมีหลักการว่า เป้าหมายในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจคนให้ทำงาน เพราะ เป้าหมายจะกำหนดทิศทางและการกระทำ กระตุ้นให้เกิดความพยายามเพิ่มความมุ่งมั่น และส่งเสริมการพัฒนาวิธีการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายนั้น ขณะเดียวกันก็สามารถตรวจสอบได้ว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด

การมีส่วนร่วม (participation) นับว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงาน และขณะเดียวกันจะเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ผลของการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีสองประการคือ ประการแรกทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และประการที่สอง ก่อให้เกิดความผูกพันและการยอมรับในเป้าหมายการทำงานอย่างจริงจัง การทำให้การตั้งเป้าหมายในการทำงานจะบังเกิดผลสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

1. จะต้องเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (specific goal) เพราะเป้าหมายที่เจาะจงจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานสูงกว่าการตั้งเป้าหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งมักจะระบุทำให้ดีที่สุด
2. จะต้องเป็นเป้าหมายที่สูงและท้าทาย (challenging goal) ขณะเดียวกันต้องเป็นเป้าหมายที่ทำได้จริงและสามารถทำได้ เพราะเป้าหมายที่ยากๆ จะทำให้เกิดผลงานสูงกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
3. จะต้องทำให้คนยอมรับและมีความผูกพันในเป้าหมายที่ตั้ง (goal acceptance and commitment) ผู้ปฏิบัติงานมักจะทำงานได้มากกว่าหากยอมรับและมีความเชื่อ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

รสนันท์ ฉายแก้ว (2536 : 10) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

วิมลพร พันธมนตรี (2534 : 9) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้นจะต้องมีลักษณะเฉพาะ ในแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

เดอ์ เซนโซ (De Cenzo. 1997: 69) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง การแบ่งแยก ลักษณะของบุคคลตามประเภท บุคลิกภาพทางจิตวิทยา ลักษณะที่ใช้อธิบายพฤติกรรม เช่น เจียบขริม ฉ่อย ก้าวร้าว ทะเยอทะยาน เก็บตัว จงรักภักดี

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย หรือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งปรากฏทั้งลักษณะภายนอก และลักษณะ ภายใน เช่น รูปร่างหน้าตา ความคิดเห็น ทศนคติ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลกับความสัมพันธ์ ต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 55-57) ได้สรุปว่าการวัดบุคลิกภาพสามารถทำได้ ด้วยการทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถแปรผลอันจะทำให้ทราบถึงลักษณะนิสัยของบุคคลได้ ซึ่งมีหลายแบบดังนี้

1. แบบทดสอบมายเยอร์ - บริกซ์ (The myers – Briggs Type Indicator = MBTI) แบบทดสอบนี้จะถามถึงความรู้สึกเกี่ยวกับตัวสถานการณ์เฉพาะ และแปรผล ออกมาเป็นบุคลิกภาพ ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบเก็บตัว การหยั่งรู้ ความคิด และความรู้สึก และการรับรู้หรือการตัดสินใจ

2. แบบทดสอบของ Cattell Cattell กล่าวว่าแต่ละบุคคลจะสามารถอธิบายได้ตาม คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความเป็นมิตร ติดต่อสัมพันธ์กัน ชอบเข้าสังคม

3. บุคลิกภาพBig - 5 Model แบบทดสอบนี้จะประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 ประการ ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพเปิดเผย (Extraversion) หมายถึงบุคลิกภาพที่ชอบสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก

3.2 บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือเป็นที่น่าไว้วางใจ

3.3 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการเหตุผล ยืนหยัด มุ่งความสำเร็จ

3.4 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง (Emotional stability) เป็นการแสดงให้เห็นบุคลิกภาพที่สงบ มั่นคง กระตือรือร้น ตื่นตัว เก็บกด และอ่อนไหว

3.5 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง(Openness to experience) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นถึงจินตนาการ ความมีสุนทริยภาพ และมีสติปัญญาที่เฉียบแหลม

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ดูลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่าองค์กรการได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่ของผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่าองค์กรการได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการจะเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด หรือการทำให้ต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เมื่อนำมารวมเข้ากับ ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้า ย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อของลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $E = (O-I) + S$ เมื่อ

E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

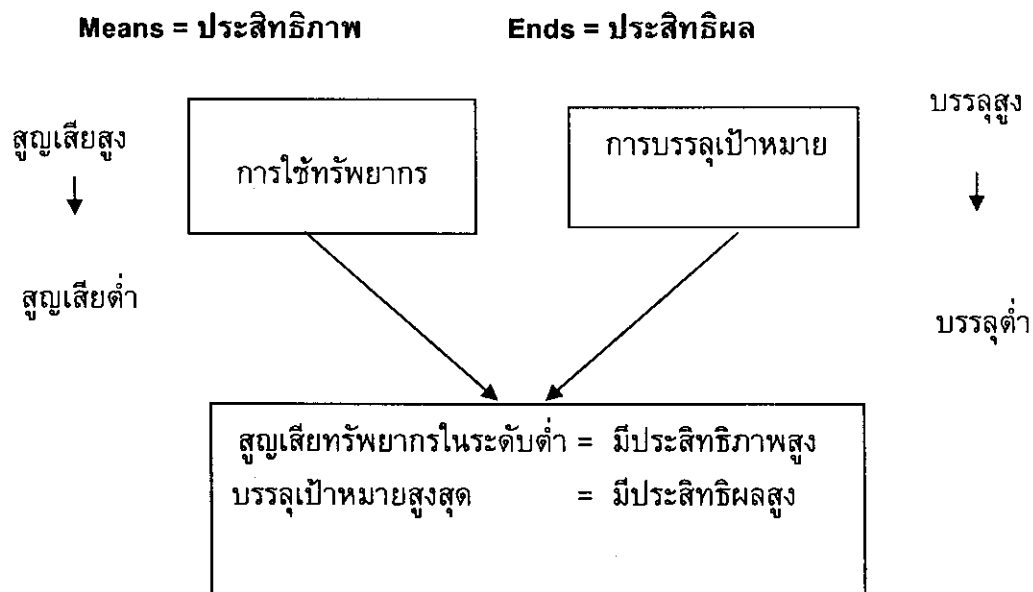
I = ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่การจัดการ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นคือการกระทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ (doing the right things) (Robbins + Coulter, 1999 : 9) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่ของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใดในภาพรวม แล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ (means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Ends)

ประสิทธิภาพสูงย่อมมีส่วนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลสูง การจัดการที่ดีจึงต้องคำนึงถึงหลักที่ว่า การบริหารที่ไร้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพ มีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาหากผู้บริหารไม่ตระหนักและคอยระมัดระวังอย่างเพียงพอ

ภาพเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล

ที่มา : ดัดแปลงจาก Robbins + Coulter. 1999a : 9

นิตยา เงินประเสริฐ (2542 : 19-20) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานคุณลักษณะของเป้าหมายจะเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน(ทั้งในด้านบวกหรือด้านลบ) เป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายที่มีความยากลำบากในการบรรลุผลสำเร็จแต่เป็นเป้าหมายที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วมก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างไรก็ตามมีปัจจัยบางอย่างที่เป็นข้อจำกัดต่อการจัดตั้งเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความสลับซับซ้อนของงานหรือสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำ และความคาดหวังของผู้มีส่วนร่วมในแผนงานเกี่ยวกับการจัดตั้งเป้าหมาย

1. ผลของโครงสร้างและความสลับซับซ้อนของงาน

ลักษณะของโครงสร้างองค์การมีผลต่อการจัดตั้งเป้าหมาย ยกตัวอย่าง เช่น โครงสร้าง

ขอบเขตขององค์การ	เทคโนโลยีชัดเจนเข้าใจสาเหตุและผล	เทคโนโลยีไม่ชัดเจนไม่เข้าใจสาเหตุและผล
เป้าหมายชัดเจน	เกณฑ์ประสิทธิภาพ	เกณฑ์ประสิทธิผล
เป้าหมายคลุมเครือ	กระบวนการทางสังคมและแรงผลักดันจากภายในองค์กรกำหนดความคาดหวังต่าง ๆ	กระบวนการทางสังคมและแรงผลักดันจากภายนอกองค์กรกำหนดความคาดหวังต่าง ๆ

จากภาพสถานการณ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อเลือกวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การในแนวตั้ง (vertical) และการทำให้เป็นทางการ (formalization) ภายในองค์การ จะมีอิทธิพลต่อสถานการณ์การจัดตั้งเป้าหมาย โครงสร้างองค์การจะเปิดช่องทางให้มีเป้าหมายที่ท้าทายและโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการจัดตั้งเป้าหมาย นอกจากนี้การจัดตั้งเป้าหมายขึ้นมาจะ ให้ สิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในประเด็นเรื่องความสลับซับซ้อนของงานหรือสถานการณ์ มีแนวโน้มว่างาน ต่าง ๆ ที่ต้องพึงพาอาศัยระหว่างกันสูงจะขัดขวางประโยชน์ที่ได้รับจากการตั้งเป้าหมายความ สลับซับซ้อนของงานก่อให้เกิดปัญหาในการวัดผลการปฏิบัติงาน งานที่ไม่สลับซับซ้อนและ สามารถวัดผลงานในเชิงปริมาณได้จะเป็นงานที่ดีที่สุดนอกจากนี้การจัดตั้งเป้าหมายอาจจะ บกพร่องได้ ถ้าเป้าหมายถูกกำหนดไว้เฉพาะเจาะจงแต่สภาพแวดล้อมขององค์การมีความ สลับซับซ้อนและไม่แน่นอน

2. พฤติกรรมของผู้นำ

พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ของแผนงานเกี่ยวกับการจัดตั้งเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยทางบริบท (Contextual factor) ซึ่งมีอิทธิพลต่อมิติของแผนงาน เกี่ยวกับการจัดตั้งเป้าหมายความสำเร็จของ MBO ขึ้นอยู่กับความไว้วางใจระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกิดจาก พฤติกรรมของผู้นำ

3. ความคาดหวังของผู้มีส่วนร่วม

ความคาดหวังของผู้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งเป้าหมายจะสัมพันธ์กับผล (outcome) ของการจัดตั้งเป้าหมายรวมทั้งผลการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารมีความคาดหวังเกี่ยวผลที่ได้ จากแผนงานการจัดตั้งเป้าหมาย อาจจะคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการ ติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น ซึ่งผลของความคาดหวัง (เป้าหมาย) นี้คลุมเครือหรือไม่ และเป็นเป้าหมาย ที่ยากลำบากต่อการบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ทางออกในเรื่องนี้ก็คือความคาดหวังของผู้บริหารจะ ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ในเรื่องความรับผิดชอบในงาน การ ติดต่อสื่อสารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมและผู้บริหารจะได้สิ่งย้อนกลับใน ขณะเดียวกันคาดหวังให้ความรับผิดชอบในงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อผู้บริหาร มีความคาดหวังแตกต่างกันผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีปฏิกิริยาอย่างไรซึ่งผู้ใต้บังคับชาจะปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายองค์การโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะผันแปรไปตามความคาดหวังขององค์การหรือหน่วยงานย่อยที่ตนสังกัดอยู่

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันได้แก่ ทฤษฎี Frederick Herzberg ทฤษฎี McClelland และการวัดบุคลิกภาพแบบ Big – 5 Model โดยจะเห็นว่า การบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีการประสานงานและมีความสัมพันธ์กันระหว่างงานกับบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ การแสดงถึงบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะทำให้งานนั้นเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านสายสัมพันธ์ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ข้อนี้ จะเป็นตัวชี้วัดว่าการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นเกิดศักยภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีเหมาะสมต่อไป

5. ข้อมูลและประวัติของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เริ่มมีบทบาทในประเทศไทยตั้งแต่สมัยรัฐบาล ฯพณฯ สัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรีโดยมีการเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินของเกษตรกรรัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2518 ซึ่งมีการกิจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เกษตรกรได้มีที่ทำกิน เพื่อยังชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดยมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิและการถือครองในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมตลอดถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อเกษตรกรรมนั้น โดยรัฐนำที่ดินของรัฐหรือที่ดินที่รัฐซื้อหรือเวนคืนจากเจ้าของที่ดินซึ่ง มิได้ทำประโยชน์ในที่ดินนั้นด้วยตนเองหรือมีที่ดินเกินสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อจัดให้แก่เกษตรกรผู้ไม่มีที่ดินของตนเองหรือมีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพ และสถาบันเกษตรกรได้ เช่าซื้อเช่าหรือเข้าทำประโยชน์โดยรัฐให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมการปรับปรุงทรัพยากรและปัจจัยการผลิตตลอดจนการผลิตและการจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

วิสัยทัศน์

ส.ป.ก.เป็นหน่วยงานในการจัดที่ดินโดยสร้างความเป็นธรรมในการถือครองที่ดินทำให้ที่ดินมีคุณค่าในการผลิตรวมทั้งรักษาและคุ้มครองที่ดินให้เป็นพื้นที่เกษตรกรรมเพื่อให้มีระบบการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดที่ดินของรัฐและเอกชนมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน
2. จัดที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยให้เกษตรกรเช่าทำประโยชน์ เช่า เช่าซื้อ และการให้กรรมสิทธิ์
3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาอาชีพ รายได้ ควบคุมสิทธิและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
4. จัดทำสารบบที่ดิน จำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดินและรักษาพื้นที่เกษตรกรรม
5. ศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดินและด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
6. แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับที่ดินและกลุ่มองค์กรเอกชนต่าง ๆ
7. พัฒนาคุณภาพแวดล้อมและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรในเขตปฏิรูปที่ดิน

ภารกิจการดำเนินงานของ ส.ป.ก. มีดังต่อไปนี้

1. งานจัดที่ดิน

เป็นการสนับสนุนให้เกษตรกร ได้เป็นเจ้าของที่ดินภายใต้กฎหมายการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยดำเนินการในที่ดิน 2 ประเภท ได้แก่ที่ดินของรัฐ และที่ดินเอกชน

- ในที่ดินของรัฐ

ส.ป.ก. จะทำการสำรวจรังวัดและสอบสวนสิทธิในที่ดินเจรจากระจายสิทธิลดเนื้อที่และแบ่งแยก ที่ดิน (กรณีมีที่ดินเกินสิทธิตามกฎหมาย) เพื่อนำมาจัดให้เกษตรกรเช่าหรือเช่าซื้อหรือเช่าทำประโยชน์ตามที่เกษตรกรได้ยื่นคำร้องไว้ซึ่งเกษตรกรจะได้รับสิทธิตามกฎหมายปฏิรูปที่ดิน ได้รับหนังสือรับมอบที่ดิน (ส.ป.ก. 4-28) และหนังสืออนุญาตเช่าทำประโยชน์ในเขตปฏิรูปที่ดิน (ส.ป.ก. 4-01) และมีโอกาสเป็นเจ้าของที่ดินต่อไปโดยที่ดินของรัฐ ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติที่เสื่อมสภาพ ที่จำแนกเป็นที่จัดสรรตามมติคณะรัฐมนตรีที่สาธารณประโยชน์ที่ราษฎรเล็กใช้ร่วมกันที่สาธารณสมบัติแผ่นดินและที่รกร้างว่างเปล่าที่อยู่นอกเขตป่าไม้ถาวร

- ในที่ดินเอกชน

ส.ป.ก.จะนำที่ดินที่จัดซื้อหรือเวนคืนมาจัดสรรแก่เกษตรกรผู้เช่า หรือผู้ไ้ที่ทำการ หรือผู้มีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ซึ่งเกษตรกรและต้องเช่า หรือเช่าซื้อจาก ส.ป.ก. และมีโอกาสเป็นเจ้าของที่ดินต่อไป โดย ส.ป.ก. จะจัดซื้อ หรือเวนคืนที่ดินจากเจ้าของที่ดินเกินกว่าพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกำหนด

2. งานพัฒนา

ดำเนินงานในส่วนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมและแหล่งน้ำ เพื่อยกระดับสภาพความเป็นอยู่ตามความจำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

3. งานเพิ่มรายได้

เป็นการดำเนินงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและโครงสร้างทางการเกษตร จัดตั้งสหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดิน จัดหาสินเชื่อและปัจจัยการผลิต พัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรและนอกการเกษตรการให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการรักษา ดูแล ทรัพยากรธรรมชาติ และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบและมติของ คปก. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งในที่ดินสาธารณะที่ดินชุมชน และที่ดินที่จัดให้เกษตรกร โดย ส.ป.ก.จะประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตาม สภาพของท้องถิ่น ๆ สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร

โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากผลการปฏิรูประบบราชการและได้มีประกาศใช้บังคับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ส.ป.ก. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.1003.3/31 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2545 ทำให้ ส.ป.ก. มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายสรอรรถ กลิ่นประทุม) ได้ลงนามใน กฎกระทรวงไว้ เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมให้เกษตรกรได้มีที่ทำกิน เพื่อยังชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดยการปรับปรุง เกี่ยวกับสิทธิและการถือครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมตลอดถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อ เกษตรกรรมนั้น โดยรัฐนำที่ดินของรัฐหรือที่ดินที่รัฐซื้อหรือเวนคืนจากเจ้าของที่ดินซึ่งมิได้ทำ

ประโยชน์ในที่ดินนั้นด้วยตนเอง หรือมีที่ดินเกินสิทธิ ตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อจัดให้แก่เกษตรกรผู้ไม่มีที่ดินของตนเองหรือมีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพ และสถาบันเกษตรกรได้ เช่าซื้อ เช่า หรือเช่าทำประโยชน์โดยรัฐให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมการปรับปรุงทรัพยากรและปัจจัยการผลิตตลอดจนการผลิตและการจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการจัดหาที่ดินเอกชน และที่ดินของรัฐ มาดำเนินการปฏิรูปที่ดินตลอดจนถึงการจัดที่อยู่อาศัยจัดที่ดินให้เกษตรกรทำประโยชน์ เช่า เช่าซื้อ การให้กรรมสิทธิ์และการใช้ประโยชน์ที่ดินประสานงานส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดินและวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกการใช้ประโยชน์ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากร ฟื้นฟูสภาพแวดล้อม และรักษาพื้นที่เกษตรกรรม

(4) บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดิน การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ การให้กู้ยืมเงินสำหรับการพัฒนาอาชีพรายได้ รวมตลอดจนถึงการใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรมิให้สูญเสียสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการจัดทำสารบบที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดิน

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ ตามประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 ให้แบ่งส่วนราชการออกเป็นดังนี้

- ราชการส่วนบริหารส่วนกลาง

มีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นหัวหน้าสำนักงานมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการปฏิรูปที่ดินตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แบ่งส่วนราชการออกเป็น

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองนิติการ
5. กองแผนงาน
6. สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน

7. สำนักบริหารกองทุน

8. สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน

- ราชการส่วนภูมิภาค

มีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นหน่วยราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคสังกัด ส.ป.ก. มีปฏิรูปที่ดินเป็นหัวหน้าสำนักงาน จัดตั้งขึ้นเมื่อมีพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตปฏิรูปที่ดินใช้บังคับในท้องที่จังหวัดนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานปฏิรูปที่ดินตามแผนงาน/โครงการ ให้บรรลุเป้าหมายจนถึงสิ้นงบประมาณ 2546 ส.ป.ก. ได้จัดตั้ง ส.ป.ก. จังหวัด รวม 69 จังหวัด

6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จรรยา ไพลดำ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทนและการปกครองบังคับบัญชาส่วนความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ยุวดี ไทยเจียมอารีย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าโดยส่วนรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพอใจในระดับปานกลางส่วนเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันส่วนอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการแตกต่างยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านต่างกันในด้านความสำเร็จส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านต่างกันในด้านความสำเร็จ ส่วนรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

กรองจิตต์ โกสุมา และคณะ (2545 : 101-102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักชลประทานที่ 8) พบว่า ความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ ระดับตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างทางด้านอายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ และปัจจัยอื่นๆ พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ปัจจัยด้านการบริหาร (ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบการได้รับการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน) ปัจจัยความสำเร็จ (ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (การมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงาน และการมีอิสระในการถูกควบคุมและตรวจสอบ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จันทนา หงษ์ลดาสวรรณ (2545 :บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่องความพึงพอใจของพนักงานขายที่มีต่อการทำงานในบริษัท 3 เอ็ม ประเทศไทย จำกัด พบว่ามีความพึงพอใจในงานการทำงานต่อปัจจัยสูงใจ ส่วนอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสูงใจและปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมและเป็นรายได้แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่รายด้านลักษณะงานแตกต่างกันและปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการยอมรับและด้านความก้าวหน้าของงานแตกต่างกัน ส่วนระดับรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยสูงใจและปัจจัยค่าจูนโดยรวมต่างกัน

จริยา ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการกองคลังแห่งหนึ่งพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพที่เด่นที่สุดของข้าราชการกองคลัง คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบเปิดรับสถานการณ์ และแบบหัวน้าว ส่วนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อร่วมงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหัวหน้า ด้านด้วงาน และด้านความก้าวหน้า ข้าราชการอายุน้อยมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการอายุมาก ข้าราชการวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่าง ข้าราชการสถานภาพโสด มีความพึงพอใจงานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ข้าราชการที่อายุการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการ ที่มีอายุการทำงานมาก ข้าราชการตำแหน่งน้อยมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการ ที่มีระดับตำแหน่งมาก และลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวน้าวมี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

งานวิจัยต่างประเทศ

มาเรียน (ชูชาติ เบ้าเจริญ.2537 : 40 ; อ้างอิงจาก Marion. 1997 : 4755 - A)

ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความขัดแย้งในการทำงานของอาจารย์ พบว่าถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา แต่ถ้ามีความขัดแย้งสูง ความรับผิดชอบในหน้าที่บกพร่องเล็กน้อยจะทำให้สภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาน้อยลงกว่าความรับผิดชอบอื่น ๆ ถ้าเป็นความขัดแย้งในระบบราชการจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลง ถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นจะยังทำให้ขาดสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ไม่เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ

แฮมเมอร์ (พิสมัย เชื้อมีแรง. 2543 : 63 ; อ้างอิงจาก Hummer. 1997 : 3373-A) ได้

ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอนพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐไอโอวา พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารหน่วยงานต่างๆขององค์กรให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ทำให้ ผู้วิจัยเกิดความตระหนักถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) จำนวน 2,256 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2547 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| กลุ่มที่ 1 เป็นข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก. | จำนวน 10 คน |
| กลุ่มที่ 2 เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก. | จำนวน 2,246 คน |

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ศึกษาประชากรทั้งหมด คือ กลุ่มข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.จำนวน 10 คน ซึ่งมีตำแหน่งดังนี้ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จำนวน 5 คน ผู้ตรวจราชการ จำนวน 2 คน และรองเลขาธิการ จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ศึกษากลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก. จำนวน 2,246 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ (Taro Yamane.1976 : 580-581) ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

(ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 %) เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{2,246}{1 + 2,246(0.05)^2}$$

$$= 340 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และสำรองข้อมูลไว้อีก 10 % (กรณีการออกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์) รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 374 คน

การเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้จากการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 374 คน

ขั้นตอนที่ 1

ใช้วิธีแบบการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานของแต่ละชั้นตามสัดส่วนของข้าราชการ โดยเทียบสัดส่วนดังนี้

ประชากรรวม	2,246 คน	ต้องการกลุ่มตัวอย่าง	340 คน
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	มีประชากร 1,107 คน	ต้องการกลุ่มตัวอย่าง	$\frac{1,107 \times 340}{2,246}$
ชั้นต้น			= 168 คน

ประชากรรวม	2,246 คน	ต้องการกลุ่มตัวอย่าง	340 คน
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	มีประชากร 1,139 คน	ต้องการกลุ่มตัวอย่าง	$\frac{989 \times 340}{2,246}$
ชั้นกลาง			= 172 คน

และกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจไว้ 34 คน ก็ใช้การเทียบสัดส่วนเช่นเดียวกันกับวิธีดังกล่าว ซึ่งสามารถสรุปมาดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับที่ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ระดับ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง สำรวจ (คน)
ข้าราชการระดับ ปฏิบัติการชั้นต้น	1,107	168	185
ข้าราชการระดับบริหาร ชั้นกลาง	1,139	172	189
รวม	2,246	340	374

ขั้นตอนที่ 2

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม ซึ่งจะใช้เลขประจำตำแหน่งของข้าราชการเป็นสัญลักษณ์ในการสุ่มตัวอย่างโดยในแต่ละระดับต้องสุ่มจำนวน ข้าราชการให้ได้จำนวนตามตารางข้างต้น

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ หลักการทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามจากวิทยานิพนธ์ ตำรา และรายงานวิจัย

2. กำหนดขอบเขตของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการลักษณะบุคลิกภาพของข้าราชการรวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และปัญหาและอุปสรรค

3. เครื่องมือในการศึกษาวิจัยนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความพึงพอใจ เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ในทัศนะผู้บริหารระดับสูง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวทางการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. เครื่องมือในการศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ (Check list) ทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 เพศ เป็นข้อมูลประเภท มาตราวัดนามบัญญัติ Nominal scale

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ Ordinal scale ผู้วิจัยได้ใช้วิธีคำนวณแบบช่วง ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{60 - 20}{4} = 10 \text{ ปี/ช่วง}$$

2.1 20-29 ปี

2.2 30-39 ปี

2.3 40-49 ปี

2.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพ เป็นข้อมูลประเภท มาตราวัดนามบัญญัติ Nominal scale

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อ 4 ระดับการศึกษา เป็นข้อมูลประเภท มาตราวัดเรียงลำดับ Ordinal scale

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 ปริญญาโท

4.3 สูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป

ข้อ 5 ระดับตำแหน่ง เป็นข้อมูลประเภท มาตราวัดเรียงลำดับ Ordinal Scale

5.1 ระดับตำแหน่ง 1-4

5.2 ระดับตำแหน่ง 5-6

5.3 ระดับตำแหน่ง 7-8

5.4 ระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป

ข้อ 6 อายุราชการ/ ระยะเวลาในการทำงาน เป็นข้อมูลประเภท มาตราวัดเรียงลำดับ Ordinal Scale (โดยประมาณช่วงอายุราชการได้จากข้อมูลของกองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.)

6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

6.2 11-20 ปี

6.3 21-30 ปี

6.4 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยอาศัยปัจจัยจากทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herberg คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นแบบ สอบถามแบบ มาตราวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 27 ข้อ เป็นมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) ได้แก่

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

5

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยดีมาก
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยดี
 ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยไม่ดี
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยไม่ดีอย่างมาก

ในตอนท่ี 2 เกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยดีมาก
 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยดี
 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยปานกลาง
 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยไม่ดี
 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินปัจจัยจิตใจ/ปัจจัยอนามัยไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามแบบสเกล (Semantic Differential Scale) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพทางด้านขวามากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพทางด้านขวามาก
 ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพทางด้านซ้ายมาก
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพทางด้านซ้ายมากที่สุด

ในตอนที 3 เกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพทางด้านขวามากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพค่อนข้างทางด้านขวามาก
- 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพเป็นกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพค่อนข้างด้านซ้ายมาก
- 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพทางด้านซ้ายมากที่สุด

ตอนที 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามแบบสเกล (Semantic Differential Scale) จำนวน 1 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเฉย ๆ
- ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ในตอนที 4 เกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเฉย ๆ
- 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านสายสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 8 ข้อ เป็นมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดีมาก
- ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดี
- ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานไม่ดี
- ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานไม่ได้อย่างมาก

ในตอนที 5 เกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดีมาก
- 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดี
- 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานไม่ดี
- 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานไม่ได้อย่างมาก

ตอนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ เพื่อแสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา ภาษาให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้เนื้อหาและข้อคำถามต่างๆ ตรงกับกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่ต้องการวัด

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัดโดยจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา แล้วนำแบบทดสอบนั้นมาทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 449)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ซึ่งการทดสอบค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ได้ค่าระดับความเชื่อถือได้โดยรวมเท่ากับ 0.9002 โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความสำเร็จเท่ากับ 0.7695

ปัจจัยการยอมรับนับถือเท่ากับ 0.8008

ปัจจัยลักษณะงานเท่ากับ 0.7429

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 0.7380

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าเท่ากับ 0.7818

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเท่ากับ 0.7381

ปัจจัยด้านความมั่นคงเท่ากับ 0.7988

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเท่ากับ 0.7266
 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานเท่ากับ 0.8192
 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเท่ากับ 0.8773
 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยเท่ากับ 0.7651
 บุคลิกภาพด้านประนีประนอมเท่ากับ 0.7196
 บุคลิกภาพด้านลักษณะยึดมั่นในหลักการเท่ากับ 0.7481
 บุคลิกภาพใจกว้างเท่ากับ 0.8701
 บุคลิกภาพด้านลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งเท่ากับ 0.7062
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านความสำเร็จเท่ากับ 0.7786
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านอำนาจเท่ากับ 0.8886
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านสายสัมพันธ์เท่ากับ 0.8142

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ขออนุญาตและคำแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
2. ทำหนังสือขออนุมัติจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ติดต่อขอเก็บข้อมูลของข้าราชการ ส.ป.ก.และนำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจริงมาตรวจสอบความสมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย ลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Interential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้
 - 2.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม
 - 2.2 ใช้การวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภิรักษ์ จันตะนี. 2538 : 75)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธี

ทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

X_1^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

X_2^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} ; df = (k-1, n-k)$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากร
ทุกประชากร

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544 : 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

ถ้า $n_i = n_j$ จะทำให้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทนค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ : 2541 : 314)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

$\sum x$ แทน ผลรวมข้อมูลจากตัวแปร x

$\sum y$ แทน ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร y

$\sum xy$ แทน ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x และ y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x

$\sum y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

n คือ จำนวนของคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient, r) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ $-1 \leq r \leq 1$ ดังต่อไปนี้

1. ถ้า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ถ้า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลด
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันน้อย
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กัน

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (วรารคณา อติสรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยธุรกิจ. 2545) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
มีค่า 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.01-0.20	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Virtually No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.21-0.45	มีความสัมพันธ์น้อย (Weak correlation)
มีค่าระหว่าง 0.46-0.75	มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate correlation)
มีค่าระหว่าง 0.76-0.90	มีความสัมพันธ์มาก (Strong correlation)
มีค่าระหว่าง 0.91-0.99	มีความสัมพันธ์มากที่สุด (Very strong correlation)
มีค่า 1.00	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (Perfect correlation)

สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

สมมติฐานข้อที่ 1

1. เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ $t - test$

สมมติฐานข้อที่ 2

2. อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One – way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 3

3. สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One – way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 4

4. ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One – way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 5

5. ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One – way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 6

6. อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One – way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 7

7. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 8

8. ปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 9

9. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 10

10. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 11

11. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 12

12. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
F-Prob., Prob.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
C	แทน	ค่าความสัมพันธ์ Contingency coefficient
P	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 วัดด้านปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก.

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก. ผู้วิจัยได้แปลความหมายของแบบสอบถามและคำถามปลายเปิด โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 374 คน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก.

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของข้าราชการ ส.ป.ก.

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการ ส.ป.ก.

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จากแบบสอบถามปลายเปิด จากกลุ่มตัวอย่าง 374 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.72 โดยใช้วิธีนำเสนอในรูปความถี่ ประกอบความเรียง

ประเภทที่ 2 วัตถุประสงค์ด้านข้าราชการระดับผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ในทัศนะของผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก. ผู้วิจัยได้แปลความหมายของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากจำนวนประชากร 10 คน โดยนำเสนอในรูปความเรียง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการระดับผู้บริหารระดับสูง ของ ส.ป.ก. และประเภทงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จากคำถามปลายเปิด โดยการสัมภาษณ์จำนวน 10 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทที่ 1 วัตถุประสงค์ด้านปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก.

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ส.ป.ก.

ข้อมูลลักษณะเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ส.ป.ก.จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ

	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	144	38.5
	- หญิง	230	61.5
	รวม	374	100.0
2	อายุ		
	- 20-29 ปี	47	12.6
	- 30-39 ปี	95	25.4
	- 40-49 ปี	163	43.6
	- ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	69	18.4
	รวม	374	100.0
3	สถานภาพ		
	- โสด	144	38.5
	- สมรส/อยู่ด้วยกัน	202	54.0
	- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	28	7.5
	รวม	374	100.0
4	ระดับการศึกษา		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	78	20.9
	- ปริญญาตรี	266	71.1
	- สูงกว่าปริญญาตรี	30	8.0
	รวม	374	100.0
5	ระดับตำแหน่ง		
	- ระดับตำแหน่ง 1-4	72	19.2
	- ระดับตำแหน่ง 5-6	236	63.1
	- ระดับตำแหน่ง 7-8	59	15.8
	- ระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป	7	1.9
	รวม	374	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6	อายุราชการ		
	- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	81	21.7
	- 11-20 ปี	117	31.3
	- 21-30 ปี	160	42.8
	- มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	16	4.2
	รวม	374	100.0

จากตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 374 คน สามารถสรุป ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาก็คืออายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และสถานภาพโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาก็คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 5-6 จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาก็คือระดับตำแหน่ง 1-4 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับตำแหน่ง 7-8 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ด้านอายุราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป มีจำนวนเพียง 7 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 7-8 ปี ดังนี้

	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5	ระดับตำแหน่ง		
	- ระดับตำแหน่ง 1-4	72	19.3
	- ระดับตำแหน่ง 5-6	236	63.1
	- ระดับตำแหน่ง 7-8 ขึ้นไป	66	17.6
	รวม	374	100.0

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพียง 16 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ดังนี้

6	อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	81	21.7
	- 11-20 ปี	117	31.3
	- 21-30 ปี ขึ้นไป	176	47.0
	รวม	374	100.0

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 5-6 จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาคือระดับตำแหน่ง 1-4 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และระดับตำแหน่ง 7-8 ซึ่งรวมถึงระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป จำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ด้านอายุราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21-30 ปี ซึ่งรวมถึงอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาคือมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ปานกลาง					ไม่ดีอย่าง				
ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จ		ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.1	สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	41	215	83	31	4	3.69	0.815	ดี		
1.2	สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนการปฏิบัติงาน	35	209	105	23	2	3.67	0.751	ดี		
1.3	สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้	29	194	124	25	2	3.60	0.750	ดี		
รวม		35	206	104	26	3	3.66	0.616	ดี		

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จอยู่ในระดับดี คือสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม

แผนการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงจิตในด้านความยอมรับนับถือ	ปานกลาง					ไม่ดีอย่าง มาก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก				
2.1 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	36	187	123	27	1	3.61	0.769		ดี
2.2 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	27	170	140	36	1	3.50	0.778		ดี
รวม	32	178	131	32	1	3.56	0.704		ดี

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตในด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงจิตด้าน ความยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี คือ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยจูงใจ ในด้าน
ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงาน	ปานกลาง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	ไม่ดีย่างมาก			
3.1 การปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์ และระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	42	203	100	27	2	3.68	0.787	ดี
3.2 ลักษณะงานมีความชัดเจน	36	176	126	33	3	3.56	0.816	ดี
3.3 ความน่าสนใจในลักษณะงานที่ทำ	43	183	113	33	2	3.62	0.822	ดี
รวม	40	188	113	31	3	3.62	0.632	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัย
จูงใจในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับดี คือ การ
ปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบที่หน่วยงานกำหนด ความน่าสนใจในลักษณะงานที่ทำ และ
ลักษณะงานมีความชัดเจน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 3.62 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง		ไม่ดีอย่าง		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
			ดี	ไม่	ดี	มาก			
4.1 สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้	34	216	99	23	2		3.69	0.744	ดี
4.2 หน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	22	150	148	41	13		3.34	0.879	ปานกลาง
4.3 สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้	34	234	98	6	2		3.78	0.647	ดี
รวม	30	200	115	23	6		3.60	0.565	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี คือ สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.69 ตามลำดับ ส่วนระดับการประเมินปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้า	ปาน					ไม่ดีอย่าง		S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก	$\bar{X}$			
5.1 โอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง	10	97	151	105	11	2.97	0.875	ปานกลาง	
5.2 การสนับสนุนให้มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน	8	109	180	70	7	3.11	0.793	ปานกลาง	
5.3 ความยุติธรรมในการประเมินผลตามลักษณะงานเพื่อความดีความชอบ	7	106	175	75	11	3.06	0.821	ปานกลาง	
รวม	8	104	169	83	10	3.05	0.639	ปานกลาง	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยจูงใจในด้านก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยจูงใจด้านก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง คือ สนับสนุนให้มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน ความยุติธรรมในการประเมินผลตามลักษณะงานเพื่อความดีความชอบ และ โอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 3.06 และ 2.97 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยอนามัยในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ปานกลาง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก			
6.1	สามารถในการติดต่อสื่อสารของ หน่วยงาน	22	172	150	28	2	3.49	0.742	ดี
6.2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	40	215	94	24	1	3.72	0.749	ดี
6.3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	32	186	121	31	4	3.56	0.805	ดี
	รวม	31	191	122	28	2	3.59	0.596	ดี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถในการติดต่อสื่อสารของหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 3.56 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความมั่นคงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัยในด้านความมั่นคง	ปานกลาง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก			
7.1 หน่วยงานมีความมั่นคง	38	171	118	43	4	3.52	0.865	ดี
7.2 ความมั่นคงในอาชีพ	44	167	121	36	6	3.55	0.879	ดี
รวม	41	169	119	40	5	3.54	0.789	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความมั่นคง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านความมั่นคงอยู่ในระดับดี คือ ความมั่นคงในอาชีพ หน่วยงานมีความมั่นคง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัยในด้านค่าตอบแทน	ปานกลาง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก			
8.1 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	19	115	188	44	8	3.25	0.809	ปานกลาง
8.2 สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	17	131	178	35	13	3.28	0.830	ปานกลาง
รวม	18	123	183	39	11	3.26	0.731	ปานกลาง

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอเนกมัยในด้านความค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอเนกมัยในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.25 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยอเนกมัยในด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยอเนกมัยในด้านสภาพการทำงาน	ปาน					ไม่ดีย่างมาก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก				
9.1	สภาพการทำงาน	14	176	151	32	1	3.45	0.715		ดี
9.2	บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน	22	159	148	39	6	3.41	0.816		ดี
9.3	การมีอิสระในการทำงาน	26	176	142	23	7	3.51	0.791		ดี
	รวม	21	170	147	31	5	3.46	0.636		ดี

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัยอเนกมัยในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอเนกมัยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับดี คือ การมีอิสระในการทำงาน สภาพการทำงาน และบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 3.45 และ 3.41 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านนโยบายและการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัยในด้านนโยบายและการบริหาร	ปาน					ไม่ดีย่าง มาก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก				
10.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงาน ของหน่วยงาน	10	95	158	95	16	2.97	0.887	ปานกลาง	
10.2 การมีโอกาสนเสนอแนะความคิด เห็นเกี่ยวกับการทำงาน	10	98	189	62	15	3.07	0.832	ปานกลาง	
10.3 ความชัดเจนของนโยบายการ บริหาร	9	112	175	66	12	3.11	0.831	ปานกลาง	
รวม	10	102	174	74	14	3.05	0.686	ปานกลาง	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยในด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร การมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงานของหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 3.07 ละ 2.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของข้าราชการ ส.ป.ก.

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบุคลิกภาพในด้านเปิดเผยของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

	บุคลิกภาพด้านเปิดเผย	ด้านชาย		ด้านหญิง		ด้านรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	มาก	น้อยที่สุด	มาก				
11.1	ความชอบ (ชอบอยู่คนเดียว...ชอบมีเพื่อน)	16	21	109	157	71	3.66	0.988	ค่อนข้าง ด้านชาย มาก
11.2	ลักษณะการแสดงออก (ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น..... ชอบแสดงความคิดเห็น)	20	43	148	116	47	3.34	1.014	กลาง
	รวม	18	32	129	136	59	3.50	0.854	ค่อนข้าง ด้านชาย มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีบุคลิกภาพในด้านเปิดเผย ค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ชอบมีเพื่อนมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนบุคลิกภาพในด้านลักษณะการแสดงออก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะการแสดงออกเป็นกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบุคลิกภาพในด้านประนีประนอมของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลิกภาพด้านประนีประนอม	ด้าน					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ชายมากที่สุด	ชายมาก	ชายกลาง	ชายมาก	ชายมากที่สุด			
								ก่อนข้าง ด้านขวา
12.1 มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน (มีเพื่อนน้อย.....มีเพื่อนมาก)	7	43	110	135	79	3.68	1.000	มาก
								ก่อนข้าง ด้านขวา
12.2 ลักษณะการประสานงาน (สับสน.....เข้าใจ)	7	42	126	140	59	3.54	0.950	มาก
								ก่อนข้าง ด้านขวา
รวม	7	12	118	138	69	3.59	0.816	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีบุคลิกภาพในด้านประนีประนอม ก่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานมีเพื่อนมาก และมีความเข้าใจในการประสานงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบุคลิกภาพในด้านลักษณะยึดมั่นในหลักการของผู้ตอบแบบสอบถาม

	บุคลิกภาพด้านลักษณะยึดมั่นในหลักการ	ด้านชายมากที่สุด	ด้านชายมาก	ด้านชายกลาง	ด้านชายมาก	ด้านชายมากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		ชายมากที่สุด	ชายมาก	ชายกลาง	ชายมาก	ชายมากที่สุด			
									ก่อนข้างด้านขวา
13.1	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ไม่อดทน.....อดทนมาก)	4	22	97	175	76	3.79	0.868	มาก
									ก่อนข้างด้านขวา
13.2	ลักษณะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ปล่อยให้ปัญหาคลี่คลายเอง.....ชอบแก้ไขปัญหา)	5	32	123	150	64	3.63	0.910	มาก
									ก่อนข้างด้านขวา
	รวม	4	27	110	163	70	3.71	0.769	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีบุคลิกภาพในด้านลักษณะยึดมั่นในหลักการก่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอดทนมากในการปฏิบัติงานและชอบแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบุคลิกภาพในด้านลักษณะที่มี
อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ด้าน บุคลิกภาพด้านลักษณะที่มีอารมณ์ มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง	ด้าน ที่ ที่สุด	ด้าน มาก	ด้าน กลาง	ด้าน ขวา	ด้าน ด้านขวา มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
										ค่อนข้าง
14.1	ลักษณะการดำเนินชีวิต (ชอบให้เป็นผู้ตาม...ชอบให้เป็นผู้ นำ)	8	25	120	168	53	3.62	0.885		ด้านขวามาก
14.2	พฤติกรรมการทำงาน (ขี้เกียจ....ขยัน)	3	17	101	185	68	3.80	0.816		ค่อนข้าง ด้านขวามาก
	รวม	5	21	111	176	61	3.71	0.718		ค่อนข้าง ด้านขวามาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีบุคลิกภาพในด้าน
ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ขยันในการทำงาน และ ชอบเป็นผู้นำในการ
ดำเนินชีวิต โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบุคลิกภาพในด้านลักษณะใจกว้าง
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลิกภาพด้านลักษณะใจกว้าง		ด้าน ซ้ายมาก ที่สุด	ด้าน ซ้าย มาก	ด้าน กลาง	ด้าน ขวา มาก	ด้าน ด้านขวา มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15.1	การแสดงความคิดเห็น (ชอบตัดสินใจคนเดียว...ชอบให้ ลูกน้องมีส่วนร่วม)	3	33	125	137	76	3.67	0.925	ค่อนข้าง ด้านขวา มาก
15.2	การมอบอำนาจหน้าที่ (รวมอำนาจ....กระจายอำนาจ)	2	31	120	143	78	3.71	0.908	ค่อนข้าง ด้านขวา มาก
รวม		3	32	122	140	76	3.69	0.796	ค่อนข้าง ด้านขวา มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีบุคลิกภาพในด้าน
ลักษณะใจกว้างค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่
ผู้ตอบแบบสอบถาม ชอบการกระจายอำนาจหน้าที่ และชอบให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด
เห็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.71 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมของข้าราชการ ส.ป.ก.**

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจโดยรวมในการ
ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	พอใจ น้อยที่สุด	พอใจ น้อย	พอใจ มาก	พอใจมาก ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล พอใจ โดยรวม ในการ ปฏิบัติ งานมาก
16 คะแนนความพึงพอใจโดยรวม	20	36	126	144	48	3.44	1.009

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความพอใจ
โดยรวมในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อยู่ 1.009

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.**

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ	ปานกลาง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก			
17.1	ความพอใจในผลงานและการ ปฏิบัติงาน	29	206	112	21	6	3.62	0.776	ดี
17.2	การติดตามและตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงาน	26	189	142	12	5	3.59	0.726	ดี
17.3	การทบทวนและแก้ไขปรับปรุง งานที่ทำได้อย่างต่อเนื่อง	21	172	142	36	3	3.46	0.776	ดี
	รวม	25	189	132	23	5	3.58	0.544	ดี

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับดี คือ ความพอใจในผลงานและการปฏิบัติงาน การติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.59 และ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอ่านาจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานด้านอำนาจ	ปานกลาง					ไม่ดี		S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	มาก	$\bar{X}$			
18.1 ความพอใจในการมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา	18	156	165	32	3	3.41	0.748		ดี
18.2 ความยุติธรรมในการสั่งงานของ ผู้บังคับบัญชา	24	129	165	50	6	3.31	0.841		ปานกลาง
รวม	21	142	165	41	5	3.36	0.714		ปานกลาง

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอ่านาจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านอำนาจ อยู่ในระดับดี คือ ความพอใจในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ส่วนระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมในการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์	ปาน					ไม่ ดี อย่าง มาก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		ดีมาก	ดี	กลาง	ไม่ดี	มาก				
19.1	วัฒนธรรมในองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน	14	150	160	44	6	3.33	0.792		ปานกลาง
19.2	การสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน	16	96	193	58	11	3.13	0.828		ปานกลาง
19.3	กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันต่อหน่วยงาน	11	99	180	72	12	3.07	0.837		ปานกลาง
รวม		13	115	178	58	10	3.17	0.680		ปานกลาง

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คือ วัฒนธรรมในองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน และกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 3.13 และ 3.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการไ้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 1 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 21

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวมในการ ปฏิบัติงาน	ชาย	3.42	1.021	-0.225	372	0.822
	หญิง	3.45	1.004			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.822 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 อายุของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 2 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	23.045	7.682	7.960*	0.000
	ภายในกลุ่ม	370	357.04	0.965		
	รวม	373	380.086			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามอายุ พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่าจะระดับอายุในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 23

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.98	3.46	3.21	3.57
ระหว่าง 20-29 ปี	3.98	-	0.52*	0.77*	0.41*
			(0.030)	(0.000)	(0.027)
ระหว่าง 30-39 ปี	3.46			0.25	-0.11
				(0.051)	(0.512)
ระหว่าง 40-49 ปี	3.21				-0.36*
					(0.013)
50 ปีขึ้นไป	3.57				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี กับอายุระหว่าง 30-39 ปี พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการอายุระหว่าง 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการอายุระหว่าง 30-39 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี กับอายุระหว่าง 40-49 ปี พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการอายุระหว่าง 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการอายุระหว่าง 40-49 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการอายุระหว่าง 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 3 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25 ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.965	3.482	3.463*	0.032
	ภายในกลุ่ม	371	373.121			
	รวม	373	380.086			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามสถานภาพ พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่าจะอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธี Least Significant Different

สถานภาพ	ไสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
$\bar{X}$	3.58	3.39	3.07
ไสด	3.58	0.19 (0.091)	0.51* (0.015)
สมรส	3.39		0.32 (0.115)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.07		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพไสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพไสด โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 4 ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 2 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.235	0.118	0.115	0.891
	ภายในกลุ่ม	371	379.850			
	รวม	373	380.086			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.891 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 2 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.857	2.929	2.903	0.056
	ภายในกลุ่ม	371	374.228			
	รวม	373	380.086			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 6 อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 2 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามอายุราชการ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.990	3.995	3.983*	0.019
	ภายในกลุ่ม	371	372.096			
	รวม	373	380.086			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามอายุราชการ พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุในรายการใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้วิธี Least Significant Different

อายุราชการ (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ		
		10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี ขึ้นไป
		3.72	3.35	3.37
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.72		0.37* (0.012)	0.35* (0.010)
ระหว่าง 11-20 ปี	3.35			-0.02 (0.874)
ระหว่าง 21-30 ปีขึ้นไป	3.37			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี ขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการอายุระหว่าง 21-30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่ต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 7 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_0 : ปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และร้อยละ 99 โดยใช้คำถามตอนที่ 2 ข้อ 1-5 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจิตใจ	ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านความสำเร็จ	0.127*	0.014	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	0.126*	0.015	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.115*	0.026	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	0.142**	0.006	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	0.208**	0.000	มีความสัมพันธ์น้อย
รวม	0.219**	0.000	มีความสัมพันธ์น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจรายด้าน กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ 99 พบว่าปัจจัยจิตใจรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.219 แสดงว่ามีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.127 แสดงว่าแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.115 แสดงว่าแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.208 แสดงว่าแทบจะไม่มี

ความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อย

สมมติฐานข้อ 8 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_0 : ปัจจัยอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และร้อยละ 99 โดยใช้คำถามตอนที่ 2 ข้อ 6 -10 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยอนามัย	ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.113*	0.030	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านความมั่นคง	0.098	0.058	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	0.065	0.212	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	0.135**	0.009	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	0.202**	0.000	มีความสัมพันธ์น้อย
รวม	0.189**	0.000	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ กันเลย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยรายด้าน กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ 99 พบว่าปัจจัยอนามัยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.189 แสดงว่าแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันกล่าวคือ ปัจจัยอนามัยเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.113 แสดงว่าแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.135 แสดงว่าแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก

5. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่ามีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อย

สมมติฐานข้อ 9 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_0 : บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_1 : บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และร้อยละ 99 โดยใช้คำถามตอนที่ 3 ข้อ 1-5 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลิกภาพ	ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
เปิดเผย	0.078	0.130	แทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย
ประนีประนอม	0.153**	0.003	แทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย
ลักษณะยึดมั่นในหลักการ	0.111*	0.032	แทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย
ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง	0.209**	0.000	มีความสัมพันธ์น้อย
ลักษณะใจกว้าง	0.099	0.055	แทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย
รวม	0.185**	0.000	แทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพรายด้านกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ 99 พบว่าบุคลิกภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.185 แสดงว่าแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นน้อยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. บุคลิกภาพด้านเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลิกภาพด้านประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.153 แสดงว่าแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพด้าน ประนีประนอมเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อยมาก

3. บุคลิกภาพด้านลักษณะยึดมั่นในหลักการมีสัมพันธ์ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.111 แสดงว่าแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพด้าน ลักษณะยึดมั่นในหลักการเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นน้อยมาก

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.209 แสดงว่ามีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพด้านลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งเพิ่มขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นน้อย

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะใจกว้างมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีค่า p เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 10 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ

H_0 : ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ

H_1 : ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยใช้คำถามส่วนที่ 4 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 5 ข้อ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	0.153**	0.003	แทบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ มีค่า p เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสอง

ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.153 แสดงว่าแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้นจะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จเพิ่มขึ้นน้อยมาก

สมมติฐานข้อ 11 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ

H_0 : ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ

H_1 : ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยใช้คำถามส่วนที่ 4 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 5 ข้อ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความอำนาจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานด้านอำนาจ		
	r	p	ระดับ ความสัมพันธ์
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	0.223**	0.000	มีความสัมพันธ์น้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า
0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.223 แสดงว่ามีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปใน
ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้นจะทำให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความอำนาจเพิ่มขึ้นน้อย

สมมติฐานข้อ 12 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสายสัมพันธ์

H_0 : ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์

H_1 : ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยใช้คำถามส่วนที่ 4 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 5 ข้อ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	0.223**	0.000	มีความสัมพันธ์น้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์ มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.223 แสดงว่ามีความสัมพันธ์น้อยและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้นจะทำให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์เพิ่มขึ้นน้อยมาก

**ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ ส.ป.ก.**

จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 374 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.72 โดยใช้วิธีนำเสนอในรูปความถี่ ประกอบความเรียง ดังตารางที่ 37

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านปัญหาและอุปสรรค		
1	การแจกจ่ายงานของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นธรรม	3
2	การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	5
3	การยึดติดกับระบบราชการเดิม	4
4	การประสานงานติดต่อกันไม่สัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ	2
5	บุคลากรขาดทักษะในด้านระเบียบ การร่างหนังสือราชการ	3
6	อุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย	6
7	บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4
8	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน	3
ด้านการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน		
1	สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่	4
2	ควรมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเพียงพอ	3
3	ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้มากขึ้น	4
4	ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนให้น้อยลง	3
5	ฝึกอบรมทักษะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย	7
6	เพิ่มสวัสดิการและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้กว้างมากขึ้น	5
7	สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน	3

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน		
8	ส่งเสริมให้มีการฝึกจริยธรรมคุณธรรมให้แก่ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4
9	เพิ่มอัตราบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ	3
10	ปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้น	4

จากตาราง 37 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ อุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ซึ่งควรจะให้หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอแก่ความต้องการของข้าราชการและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยกับการใช้งานของอุปกรณ์ด้วย รองลงมาคือ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดติดกับระบบราชการเดิม และบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

2. ด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงานมีข้อที่เสนอแนะมากที่สุด คือ การฝึกอบรมทักษะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย ซึ่งควรจะมีการส่งเสริมให้ข้าราชการที่ขาดทักษะในด้านต่าง ๆ ได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมในทักษะนั้น เพื่อที่จะได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไปรองลงมาคือ เพิ่มสวัสดิการและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้กว้างมากขึ้น สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้มากขึ้น ส่งเสริมให้มีการฝึกจริยธรรมคุณธรรมให้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้น ตามลำดับ

ประเภทที่ 2 วัดด้านข้าราชการระดับผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.

การวิเคราะห์ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ในทัศนะของผู้บริหารระดับสูง จำนวน 10 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารระดับสูงและประเภทงานที่ได้รับผิดชอบ

ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารระดับสูง มีอายุเฉลี่ย 53.7 ปี อายุต่ำสุด 49 ปี อายุมากที่สุด 59 ปี ตำแหน่งประกอบด้วย รองเลขาธิการ ส.ป.ก. ผู้อำนวยการกองนิติการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองแผนงาน ผู้อำนวยการสำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน เลขานุการกรม หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน และเจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน โดยมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 29.7 ปี ประสบการณ์ต่ำสุด 25 ปี และประสบการณ์สูงสุด 37 ปี

ประเภทงานที่ได้รับผิดชอบ ประกอบด้วยงานที่ได้รับผิดชอบในด้านการควบคุมกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และติดตามวางแผนนโยบายการบริหาร ในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านวิเคราะห์มาตรการการให้สินเชื่อแก่เกษตรกรติดตามพัฒนารายได้อาชีพให้แก่เกษตรกร ในด้านดำเนินการเกี่ยวกับรังวัดแปลงที่ดินเพื่อกำหนดเขตพื้นที่การปฏิรูปที่ดินสอบสวนสิทธิ์ กระจายสิทธิ์ การถือครองที่ดิน ในด้านสารบรรณประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ในด้านการตรวจสอบ ในด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ ยานพาหนะและสถานที่ ในด้านการให้บริการวิชาการตามหลักวิชาหรือทฤษฎีทางสถาปัตยกรรม วิศวกรรม บริหารจัดการทรัพยากรที่ดินและทรัพยากรการผลิต รวมทั้งจัดทำโครงสร้างพื้นฐานในการปฏิรูปที่ดิน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

2.1 ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ พึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่การกำหนดลักษณะงานวิธีการปฏิบัติงานให้ชัดเจนกับวัตถุประสงค์ การติดตามควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีการบริหารงานที่เป็นธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การสร้างทักษะการปฏิบัติงาน และการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการให้มีคุณภาพมากขึ้นจึงจะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

2.2 แนวทางที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและเพียงพอในการใช้งานการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างการทำงานให้เป็นทีม

2.3 ปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรคที่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากผู้บริหารมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่ทิศทางการบริหารงานของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลง ความไม่เป็นธรรมของผู้บริหารระดับสูงและการประพฤติมิชอบของข้าราชการ

2.4 ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เห็นควรจัดให้มีการสร้างองค์การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การปลูกจิตสำนึกที่ดีในองค์กร การพัฒนาสารสนเทศให้ทันสมัยและเพียงพอกับบุคลากรในองค์กร ควบคู่กับการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 เพศของข้าราชการ ส.ป.ก.ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
2 อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
3 สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
4 ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
6 อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
7 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
8 ปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
9 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
10 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
11 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
12 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาลำดับที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลำดับส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จด้านอำนาจด้านสายสัมพันธ์
6. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานของข้าราชการและนำมาปรับปรุงพัฒนา องค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.ให้เกิดศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะต่อผู้บริหารในการนำไปวิเคราะห์และวางแผนนโยบายการบริหารงาน ขององค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการใช้พิจารณาจัดสรรคัดเลือกบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

4. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานของการค้นคว้า

1. เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
2. อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
6. อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
7. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
8. ปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
9. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
10. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ
11. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ
12. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) จำนวน 2,256 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.	จำนวน 10 คน
กลุ่มที่ 2 เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก.	จำนวน 2,246 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ศึกษากลุ่มข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ศึกษากลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการของ ส.ป.ก. จำนวน 2,246 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ (Taro Yamane.1976 : 580-581) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 คน และสำรองไว้ 34 คน หรือรวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 374 คน โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้จากการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Sampling)และวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และแบบสอบถาม(Questionnaire) ดังนี้

ประเภทที่ 1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(Structured interview) แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความพึงพอใจ เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ในทัศนะผู้บริหารระดับสูง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวทางการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ประเภทที่ 2. เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบ สอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ มีลักษณะแบบ ให้เลือกตอบ (Check list) ทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยอาศัยปัจจัยจากทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Federick Herberg คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นแบบ สอบถามแบบ

มาตราวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 27 ข้อ เป็นมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งแต่ละคำตอบให้เลือกระดับความพึงพอใจ โดยแบ่งเป็น ดี ดีมาก ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามแบบสเกล (Semantic Differential Scale) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งแต่ละคำตอบให้เลือกระดับความคิดเห็นโดยแบ่งเป็น ด้านขวามากที่สุด ด้านขวามาก กลาง ด้านซ้ายมาก ด้านซ้ายมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามแบบสเกล (Semantic Differential Scale) จำนวน 1 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งแต่ละคำตอบให้เลือกระดับความพอใจโดยรวม โดยแบ่งเป็น มากที่สุด มาก เจย น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านสายสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 8 ข้อ เป็นมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งแต่ละคำตอบให้เลือกระดับความพึงพอใจโดยแบ่งเป็น ดี ดีมาก ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ เพื่อแสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

2. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุมัติจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยยื่น เรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 ชุด และแบบสอบถาม จำนวน 374 ชุด

3. ผู้วิจัยติดต่อขอเก็บข้อมูลของข้าราชการ ส.ป.ก. ระหว่างเดือนกันยายน 2547 ถึงเดือนตุลาคม 2547 โดยนำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อดำเนินการสรุปผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ บัณฑิตจบใหม่ บัณฑิตจบใหม่ ลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Interential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งใช้การทดสอบค่า เอฟ (F-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least significant Different) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 6

2.2 ใช้การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 7-12

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ส.ป.ก.

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 374 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.4 และอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.5 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.9 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 5-6 คิดเป็นร้อยละ

63.1 รองลงมา มีระดับตำแหน่ง 1-4 คิดเป็นร้อยละ 19.3 และระดับตำแหน่ง 7-8 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21-30 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา มีอายุราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 และอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.7

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

1. ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดีในด้านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้

2. ปัจจัยเชิงใจด้านความยอมรับนับถือ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงใจด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้านการปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบที่หน่วยงานกำหนด ความน่าสนใจในลักษณะงานที่ทำและลักษณะงานมีความชัดเจน

4. ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้าน สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้ และมีระดับการประเมินปานกลาง ในด้าน หน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

5. ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินปานกลาง ในด้านการสนับสนุนให้มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน ความยุติธรรมในการประเมินผลตามลักษณะงานเพื่อความดีความชอบ และโอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง

6. ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดีในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถในการติดต่อสื่อสารของหน่วยงาน

7. ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคง อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้านความมั่นคงในอาชีพ และหน่วยงานมีความมั่นคง

8. ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินปานกลาง ในด้านสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

9. ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้านการมีอิสระในการทำงาน สภาพการทำงาน และบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน

10. ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินปานกลาง ในด้านความชัดเจนของนโยบายการบริหาร การมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และ การมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงานของหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

1. บุคลิกภาพเปิดเผย ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพเปิดเผยค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการชอบมีเพื่อนและมีลักษณะแสดงออกเป็นกลาง

2. บุคลิกภาพประนีประนอม ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพประนีประนอมค่อนข้างมากแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการชอบมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานมีเพื่อนมาก และมีความเข้าใจในลักษณะการประสานงาน

3. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการค่อนข้างมากแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการมีความอดทนมากในการปฏิบัติงาน และชอบแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งค่อนข้างมากแต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีความขยันในการทำงาน และชอบเป็นผู้นำในการดำเนินชีวิต

5. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้างค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการชอบกระจายอำนาจหน้าที่ และชอบให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของ ข้าราชการ ส.ป.ก.

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ 1.009

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

1. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้าน ความพอใจในผลงานและการปฏิบัติงาน การติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงงานที่ทำได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินดี ในด้านความพอใจในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา และมีระดับการประเมินปานกลาง ในด้านความยุติธรรมในการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา

3. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสายสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการมีระดับการประเมินปานกลาง ในด้านวัฒนธรรมในองค์กรและบรรยากาศในการทำงานการสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน และกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันต่อหน่วยงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการเพศหญิง และเพศชาย มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 20-29 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46) มากกว่าที่มีอายุ 40-49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) และมากกว่าที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่เป็นโสดมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07) มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่เป็นโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี และมีอายุราชการ 21-30 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35) และอายุราชการ 21-30 ปี ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.219 แสดงว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.189 แสดงว่าปัจจัยอนามัย แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 9 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.185 แสดงว่าบุคลิกภาพ แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 10 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.153 แสดงว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 11 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอำนาจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 แสดงว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 12 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสายสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 แสดงว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์น้อย และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. จะมีผลปรากฏการตรวจสอบสมมติฐานอยู่ จำนวน 12 สมมติฐาน ส่วนใหญ่จะเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสมมติฐาน 3 สมมติฐานเท่านั้นที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 5 ซึ่งสามารถอภิปรายผลทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. **สมมติฐานที่ 1** เพศของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเหมือนกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าเพศใดก็ตามสามารถปฏิบัติงานได้จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานและทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจึงเหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสรดา เลิศอาภาจิตร (2545 : 101) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการจดทะเบียนธุรกิจ 3 (รัชดาภิเษก) ยกเว้นอายุ ลักษณะการมาติดต่อ ประเภทการรับบริการ ประเภทธุรกิจ ประสิทธิภาพของผู้ให้บริการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของสากล จริยวิทยานนท์ (2521: 101) พบว่าโดยส่วนรวมความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความพอใจในงานอยู่ระดับปานกลาง โดยเฉพาะอาชีพในการสอนและการวิจัย แต่ไม่พอใจในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือน และข้อมูลส่วนตัวได้แก่เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ระยะทางจากบ้านถึงสถาบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และงานวิจัยของ อรจิรา บุญทอง (2545 : 56) พบว่าตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานเพศชายและเพศหญิงต่างมีความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานเหมือนกัน

2. **สมมติฐานที่ 2** อายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ อายุของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีอายุมากจะมีความรู้ ความชำนาญ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ ไพลดำ (2544 : 53) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์จะมีอายุน้อย หรืออายุมากต่างมีความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ สำหรับข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุมากยิ่งมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเป็นข้าราชการที่มีความพร้อมมีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ และงานวิจัยของ รติกานต์ มลิวัลย์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ประจำต่อเดือน ภาระหนี้สิน ระดับชั้นของพนักงาน ความสุขในชีวิตครอบครัวมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน กับบริษัท ไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. **สมมติฐานที่ 3** สถานภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ สถานภาพของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีสถานภาพที่ยังไม่มีครอบครัวจะเกิดความรู้สึกที่จะตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น โดยมีได้กังวลในเรื่องความรับผิดชอบด้านครอบครัว ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาถนีย์ อัยเจริญพงษ์ (2527 : 89) พบว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพยาบาลที่เป็นโสด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และงานวิจัยของ ดวงจิตร์ ก่อเจริญวัฒน์ (2536 : 78) พบว่าในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ ที่มีอายุ 31-41 ปี สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างของความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่โสด แต่จะไม่พบความแตกต่างนี้ในกลุ่มของผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี

4. **สมมติฐานที่ 4** ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับการศึกษาของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่การฝึกฝนและพัฒนาการงานอาจขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงสอดคล้องกับ งานวิจัยของวันวิสาข์ เกิดผล (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานในระดับ

ปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวคิดของ Gilmer (1967 : 380-384) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษาของพนักงานเจ้าหน้าที่พบว่ากลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.สมมติฐานที่ 5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับตำแหน่งของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชูเมือง (2535: บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองสังกัด และประเภทที่พักอาศัย ไม่พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

6.สมมติฐานที่ 6 อายุราชการของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ อายุราชการของข้าราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ เหมินทร์ (2524: บทคัดย่อ) พบว่าระยะเวลาในการรับราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และแนวคิดของ มะลิ เผือกจิตร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานบริษัท คิมเบอร์ลีย์-คล้าค ประเทศไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5-10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน และด้านผลตอบแทน

7.สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยจูงใจของข้าราชการ ส.ป.ก. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยจูงใจของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจึงก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ผลักดันที่จะ

ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป ดังนั้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg กล่าวว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบทำงาน ถึงแม้จะไม่มีส่วนนี้ คนก็ยังคงทำงาน แต่อาจจะทำงานแบบไม่กระตือรือร้นนัก เพราะไม่มีแรงกระตุ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจนับว่าเป็นส่วนที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ทำงาน (Satisfies)

8.สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยอนามัยของข้าราชการ ส.ป.ก. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยอนามัยของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจาก ผู้ที่ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน โดยมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และนโยบายการบริหารงาน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg กล่าวว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ปัจจัยส่วนนี้เป็นส่วนที่ต้องมีอยู่ในทุกองค์การ และถือว่าเป็นส่วนที่มีได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจใด ๆ (dissatisfaction) ไม่มีแรงกระตุ้นหรือผลักดันใด ๆ แต่เป็นส่วนที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้มีอยู่ทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการขององค์การนั้น ๆ

9.สมมติฐานที่ 9 บุคลิกภาพของข้าราชการ ส.ป.ก. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ บุคลิกภาพของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล หากบุคคลได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองจะทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น แต่หากลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพย่อมทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบทางลบต่อประสิทธิภาพของงานลดลง ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา ศรีฟ้า (2545 :บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพที่เด่นที่สุดของข้าราชการกองคลัง คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบเปิดรับสถานการณ์ และแบบหัวน้าว ส่วนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อร่วมงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหัวหน้า ด้านตัวงาน และด้านความก้าวหน้า ข้าราชการอายุน้อยมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการอายุมาก ข้าราชการวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโทมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่าง ข้าราชการสถานภาพโสด มีความพึงพอใจงานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ข้าราชการที่อายุการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานมาก ข้าราชการตำแหน่งน้อยมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งมาก และลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวน้าวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความพึงพอใจ ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

10.สมมติฐานที่ 10 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก จะทำให้ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้นผลงานที่ออกมาจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland กล่าวว่าความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลที่จะกระตุ้นและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย และนอกจากนี้พวกเขายังต้องการควบคุมความสำเร็จในเป้าหมายมาก พวกเขาไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาต้องการรู้ว่าพวกเขาทำงานได้ดีแค่ไหน

11.สมมติฐานที่ 11 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้านความอำนาจที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความอำนาจ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการประสบความสำเร็จด้านอำนาจหน้าที่ก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง หากมีโอกาสก็จะสามารถแสดงออกมาได้ ดังนั้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland กล่าวว่าความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมุ่งอยู่กับการได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ บุคคลดังกล่าวจะให้ความสนใจกับการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในการเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่นมากนัก

12.สมมติฐานที่ 12 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้านสายสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านสายสัมพันธ์ที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านสายสัมพันธ์ อาจเนื่องมาจากผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้มากที่สุด จะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสและสร้างความสัมพันธ์กับสังคมให้มากขึ้น ดังนั้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland กล่าวว่าความต้องการสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

จะแสดงความปรารถนาที่จะเข้าไปเกี่ยวพันทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้น สำหรับมนุษย์ที่มีความต้องการสูง ความสัมพันธ์ทางด้านสายสัมพันธ์ทางสังคมจะมีความสำคัญกับพวกเขามากกว่าความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพ และอายุราชการจะมีความแตกต่างกัน โดยจะส่งผลให้ข้าราชการมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรและต้องการอยู่องค์กรนาน ๆ รวมทั้งเป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การไม่ตั้งใจทำงานด้วย

2. ด้านปัจจัยจิตใจ พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์น้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความยุติธรรมในการประเมินความดีความชอบ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมทักษะด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น ด้านสารสนเทศ หรือด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อที่จะจูงใจให้ข้าราชการเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่เพิ่มขึ้น

3. ด้านปัจจัยอนามัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จะมีความสัมพันธ์น้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การเปิดโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และความชัดเจนของนโยบายการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรจะปรับปรุงและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดทำตู้รับแจ้งปัญหาหรือรับฟังแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มารวบรวมเป็นข้อมูลแล้วหาวิธีแก้ไขปัญหาดต่อไป

4. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งจะมีความสัมพันธ์น้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพที่ชอบเป็นผู้นำในการดำเนินชีวิตและขยันในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดีขึ้นรวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน เช่น ส่งเสริมให้กล้าแสดงออกและสร้างความเป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์ จะมีความสัมพันธ์น้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความพอใจในการมอบหมายงาน ความยุติธรรมในการสั่งงาน วัฒนธรรมในองค์กรรวมทั้งมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรจะปรับปรุงการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล และให้องค์กรส่งเสริมกิจกรรมความสัมพันธ์อันดี เช่น จัดกิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์

หรือจัดประกวดผลงานดีเด่น เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดขึ้นก็จะมีศักยภาพและคุณภาพ

6. ด้านปัจจัยความก้าวหน้า พบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีความต้องการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อและสนับสนุนในด้านการเงิน เช่น มีโครงการสวัสดิการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้นำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป

7. ด้านปัจจัยค่าตอบแทน พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโบนัส หรือ การเพิ่มอัตราเงินเดือน ปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในระดับต่าง ๆ มาเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการแต่ละระดับต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเช่น วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของผู้นำ บุคลิกภาพอื่น ๆ

3. ควรมีการวิจัย ติดตาม ประเมินผล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์มาพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตกร โกสุมาและคณะ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมชลประทาน ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักงานชลประทานที่ 8 จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา หงษ์ลดาสวรรณ. (2545). ความพึงพอใจของพนักงานขายที่มีต่อการทำงานในบริษัท 3 เอ็ม ประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา ศรีฟ้า. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการกองคลังแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรูญ ไพลดำ. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ เป้าเจริญ. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ดวงจิตกร ก่อเจริญวัฒน์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรบางสาขาที่ขาดแคลน ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ เหมินทร์. (2524). การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2535). *วิชาทฤษฎีรัฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสมัย เชื้อมีแรง. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวลี ไทยเจียมอารีย์. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมัน ธนาสุขวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2534). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- มานีย์ อัยเจริญพงษ์. (2527). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. สารนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- รติกานต์ มลิวัลย์. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจ ด้านการลงทุนและเข้าไปบริหารในบริษัทอื่น : กรณีศึกษาบริษัท เอสซี แอสเสท จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- รสนิทร์ ฉายแก้ว. (2534). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ แบบการเรียงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศิลปศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- วิมลพร พันธมนตรี. (2534). *การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามรูปแบบของกอร์ดอน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วรางคณา อติศรประเสริฐ. (2546). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สากล จริยวิทยานนท์. (2521) *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ :
แพรววิทยา.
- โสธดา เลิศอาภาจิตร. (2545). *ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงกระบวนการงานในการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานบริการจดทะเบียนธุรกิจ 3 (รัชดาภิเษก) ในทัศนะของผู้รับบริการและ
ผู้ให้บริการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2543). *เอกสารสรุปปกขาว
ก้าวต่อไปของการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2538). *วิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : วิ.เจ. พรินติ้ง.
- De CenZo , A.D. (1997). *Human Relations:Personal and Professional Development*.
New Jersey : Prentice-Hill,Inc.
- Gilmer,V.B. (1967). *Applied psychology*.New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Hyler Bracey and Aubrey Sanbrey Sanford and James C. Quick, (1981). *Basic
Management : An experience based approach*. Plano,Texas : Business
Publications, Inc.
- Miner,J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Inc.,.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : Concept controversies
applications*. 7 th ed. New Jersey : Prentice Hall,Inc,
- Smith,H.C. (1964). *Psychology of inlustrial Behavior*. New York : McGrew-Hill,Book
Company.
- Yamane,Taro. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*, New York : Harper and Row.
[http: //www.alro.go.th](http://www.alro.go.th)

รหัสแบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

**ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยคำถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด คำตอบที่ได้รับจะถือว่าเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20-29 ปี

() 30-39 ปี

() 40-49 ปี

() ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส/อยู่ด้วยกัน

() หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

() ระดับตำแหน่ง 1-4

() ระดับตำแหน่ง 5-6

() ระดับตำแหน่ง 7-8

() ระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป

6. อายุราชการ/ระยะเวลาในการทำงาน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

() มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

โปรดประเมินปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ว่ามีลักษณะดีหรือไม่อย่างไร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับลักษณะปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีย่าง มาก
	5	4	3	2	1
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>					
1. <u>ปัจจัยด้านความสำเร็จ</u>					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนการปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้					
2. <u>ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ</u>					
2.1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2.2 ท่านได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3. <u>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</u>					
3.1 การปฏิบัติงานของท่านอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบที่หน่วยงานกำหนด					
3.2 ลักษณะงานของท่านมีความชัดเจน					
3.3 ความน่าสนใจในลักษณะงานที่ท่านทำ					
4. <u>ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ</u>					
4.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้					
4.2 หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน					
4.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้					

ปัจจัย	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก
	5	4	3	2	1
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า					
5.1 โอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง ของท่าน					
5.2 การสนับสนุนให้มีการฝึกฝนและพัฒนา ทักษะจากหน่วยงาน					
5.3 ความยุติธรรมในการประเมินผลตาม ลักษณะงานเพื่อความดีความชอบ					
ปัจจัยอนามัย					
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
6.1 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ของหน่วยงาน					
6.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน					
6.3 ความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7. ปัจจัยด้านความมั่นคง					
7.1 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง					
7.2 ความมั่นคงในอาชีพของท่าน					
8. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน					
8.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
8.2 สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
9. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน					
9.1 สภาพการทำงานของท่าน					
9.2 บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน ของท่าน					
9.3 ท่านมีอิสระในการทำงาน					

ปัจจัย	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีย่าง มาก
	5	4	3	2	1
10. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร					
10.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงาน ของหน่วยงานท่าน					
10.2 ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงาน					
10.3 ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร					

ส่วนที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพของข้าราชการ ส.ป.ก.

ท่านมีบุคลิกภาพอย่างไร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับบุคลิกภาพของท่าน

ลักษณะบุคลิกภาพ	ตัวเลือก
1. บุคลิกภาพเปิดเผย	
1.1 ความชอบของท่าน	ชอบอยู่คนเดียว _____ ชอบมีเพื่อน 1 2 3 4 5
1.2 ลักษณะการแสดงออก	ไม่ชอบแสดง _____ ชอบแสดง ความคิดเห็น 1 2 3 4 5 ความคิดเห็น
2. บุคลิกภาพประนีประนอม	
2.1 มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	มีเพื่อนน้อย _____ มีเพื่อนมาก 1 2 3 4 5
2.2 ลักษณะการประสานงาน	สับสน _____ เข้าใจ 1 2 3 4 5
3. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นใน หลักการ	
3.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ไม่อดทน _____ อดทนมาก 1 2 3 4 5
3.2 ลักษณะการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	ปล่อยให้อุปสรรค _____ ชอบแก้ไข คลี่คลายลงเอง 1 2 3 4 5 ปัญหา

4. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์ มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง 4.1 ลักษณะการดำเนินชีวิตของท่าน	ชอบเป็นผู้ตาม ____:____:____:____:____ ชอบเป็นผู้นำ 1 2 3 4 5
4.2 พฤติกรรมการทำงานของท่าน	ขี้เกียจ ____:____:____:____:____ ขยัน 1 2 3 4 5
5. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง 5.1 การแสดงความคิดเห็น	ชอบตัดสินใจ ____:____:____:____:____ ชอบให้ลูกน้อง เองคนเดียว 1 2 3 4 5 มีส่วนร่วม
5.2 การมอบอำนาจหน้าที่	รวมอำนาจ ____:____:____:____:____ กระจายอำนาจ 1 2 3 4 5

ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการ ส.ป.ก.

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความพึงพอใจของท่าน

ความพึงพอใจ	ตัวเลือก
ระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ของท่านอยู่ในระดับใด	ไม่พอใจ ____:____:____:____:____ พพอใจ อย่างมาก 1 2 3 4 5 อย่างมาก

ส่วนที่ 5 ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	ไม่ดี 2	ไม่ดีย่าง มาก 1
1. ด้านความสำเร็จ 1.1 ความพอใจในผลงานและการ ปฏิบัติงานของท่าน					
1.2 การติดตามและตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงานของท่าน					

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก
	5	4	3	2	1
1.3 การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงงานที่ ทำได้อย่างต่อเนื่อง					
2. ด้านอำนาจ					
2.1 ความพอใจในการมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา					
2.2 ความยุติธรรมในการสั่งงานของ ผู้บังคับบัญชา					
3. ด้านสายสัมพันธ์					
3.1 วัฒนธรรมในองค์กรและบรรยากาศ ในการทำงาน					
3.2 การสร้างขวัญและกำลังใจให้ ข้าราชการปฏิบัติงาน					
3.3 กิจกรรมส่งเสริมให้ท่านเกิด ความสัมพันธ์และความผูกพันต่อหน่วยงาน					

ส่วนที่ 6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6.1 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน

.....

6.2 ท่านต้องการให้องค์กรปรับปรุงเรื่องใดในการปฏิบัติงาน

.....

6.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

ขอบคุณค่ะ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide)

หัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในทัศนะข้าราชการผู้บริหารระดับสูง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1.1 ชื่อ – นามสกุล.....อายุ.....ปี

1.2 ตำแหน่ง

1.3 อายุราชการ.....

โปรดระบุรายละเอียด

.....
.....

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2.1 ในปัจจุบันนี้ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.เกิดประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

.....
.....
.....

2.2 ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

2.3 ท่านคิดว่ามีปัญหายุ่งยาก และปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ ส.ป.ก.

.....
.....
.....

2.4 ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก. อย่างไร

.....
.....
.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/3.14 จ

วันที่ ๓๐ สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามให้ นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/3266



วันที่ 1908
หน้า - 9 ก.ย.
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 สิงหาคม 2547

เลขรับ	914
วันที่	- 9 ก.ย. 2547
เวลา	15.00 น.

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ผู้ตรวจราชการ และรองเลขาธิการ ส.ป.ก. และข้าราชการตั้งแต่ระดับ 1 - 10 ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
อมรรัตน์ / 9 ก.ย. 2547 / ส.ป.ก. / ส.ค. 1
ส.ค. 1. 9 ก.ย. 2547
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

(นายวิจิน โชติกุล)
รองเลขาธิการ รักษาการแทน
เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

นางจิ่ง หุตะสุวรรณ
นักวิชาการบริหารและบัญชี
รักษาการแทนผู้อำนวยการ

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2813051 มือถือ 01-7564372



3๗ สิงหาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ผู้ตรวจราชการ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองนิติการ ผู้อำนวยการ กองแผนงาน ผู้อำนวยการสำนักจัดการฯ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูป ที่ดิน และเลขานุการกรม เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2813051 มือถือ 01-7564372

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวอมรรัตน์ แขวงโสภา
วันเดือนปีเกิด	18 ตุลาคม 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุ 5
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	106/6 หมู่ 12 ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
พ.ศ. 2541	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร