

654.2/1422

6/5/50

6-6

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข

1-6 ส.ก. 2550

สารนิพนธ์  
ของ  
วณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1/2550

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ  
ของ  
วณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา  
พฤษภาคม 2550

วนัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้าน  
ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน  
การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา เปรียบเทียบ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนก  
ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่  
ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนประชากร  
ทั้งหมด 263 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 196 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม  
แบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One Way Analysis Of  
Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย พบว่า

- 1.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 5.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**JOB SATISFACTION OF PERSONNEL ADMINISTRATION  
DIVISION OFFICIALS MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**

**AN ABSTRACT  
BY  
VANATTHAKHAN JITTHAM**

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education degree in Business Education  
at Srinakharinwirot University  
May 2007

Vanathakhan Jittham. (2007). *Job Satisfaction Personnel Administration Division officials Ministry of Public Health*. Master Project. M.Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate school, Srinakharinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Suwat Watanawong.

The purpose of this research was to study Job Satisfaction of Personnel Administration Division officials in 8 aspect : nature of work, Job security, career opportunity, work condition, salary, compensation and welfare ; recognition, relationships with peers, and authority ; to compare the Job Satisfaction of Personnel Administration Divisions officials ministry of Public Health as classified by sex, age, education, marital status, salary, length of working years and Job position.

Sample of this research were 196 persons of Personnel Administration officials. The instrument used for collecting data was a questionnaire. Statistics used to analyzed the data were percentage, Mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and significant deference test.

The finding of this research were as follow :

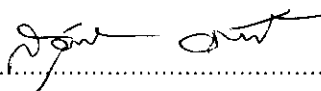
1. The personnel Administration Division officials was at moderate level in all aspects.
2. The personnel Administration Division officials with different sex had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference.
3. The personnel Administration Division officials with different ages had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference.
4. The personnel Administration Division officials Education had job satisfactions as a whole with statistically difference of .05
5. The personnel Administration Division officials with different marital had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference.
6. The personnel Administration Division officials salary had job satisfactions as a whole with statistically difference of .05

7. The personnel Administration Division officials with different length of working years had job satisfaction as a whole with no statistically significant difference.

8. The personnel Administration Division officials job position had job satisfactions as a whole with statistically difference of .05

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา  
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

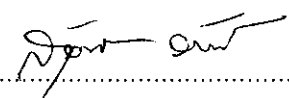
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

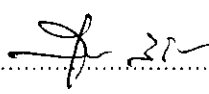
  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

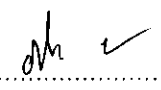
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

  
.....  
(อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์)

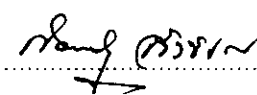
คณะกรรมการสอบ

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

  
.....กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธ์)

  
.....กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ภัคกร สกลรักษ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

  
.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธานที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ แนวทาง และแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณศิริ แพทย์พิสุทธิ์ และอาจารย์ภัคกร สกลรักษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ นายแพทย์สมบัติ แทนประเสริฐสุข นางณัฐธิดา สอนคร้าม ที่ได้ให้เกียรติแก่ผู้วิจัย โดยกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดี เสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและข้าราชการทุกท่านที่กรุณาช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เมตตาเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย โดยตลอด

คุณประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

วณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม

# สารบัญ

| บทที่                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                                | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                              | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                               | 2    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                  | 2    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                     | 3    |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....               | 3    |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....                                        | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                       | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                  | 5    |
| สมมติฐานในการวิจัย.....                                    | 6    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                           |      |
| ประวัติและหลักการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข.....             | 7    |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....        | 12   |
| ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....                 | 12   |
| ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....        | 13   |
| ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 24   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                 | 28   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                  | 33   |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....               | 33   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                    | 34   |
| ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....                             | 34   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                   | 35   |
| การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....                         | 35   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 36   |
| สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน.....                              | 37   |

## สารบัญ(ต่อ)

| บทที่                                    | หน้า |
|------------------------------------------|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....              | 39   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 39   |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....         | 39   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                | 40   |
| 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....         | 68   |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....             | 68   |
| สมมุติฐานของการวิจัย.....                | 68   |
| วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....       | 68   |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....            | 69   |
| อภิปรายผล.....                           | 74   |
| ข้อเสนอแนะ.....                          | 78   |
| บรรณานุกรม.....                          | 79   |
| ภาคผนวก.....                             | 83   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....                 | 84   |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....   | 90   |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                  | 92   |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                          | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                                         | 40   |
| 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                    | 42   |
| 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ.....                       | 43   |
| 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....       | 44   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ<br>ข้าราชการด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....             | 45   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายข้อ.....            | 46   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ..... | 47   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ.....        | 48   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ.....    | 49   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ.....                 | 50   |
| 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามเพศ<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                                       | 51   |
| 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุ<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                                      | 52   |
| 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามวุฒิการศึกษา<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                              | 53   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                    | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน.....         | 54   |
| 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพสมรส<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                         | 55   |
| 16 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....               | 56   |
| 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>จำแนกรายได้ โดยรวมและรายด้าน.....                      | 57   |
| 18 เปรียบเทียบ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามรายได้<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                                | 58   |
| 19 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้.....                       | 59   |
| 20 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้..... | 60   |
| 21 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้.....        | 61   |
| 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>จำแนกตามรายได้.....                                     | 61   |
| 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน.....               | 62   |
| 24 เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                   | 63   |
| 25 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุราชการ.....                   | 64   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- |    |                                                                                                                                           |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 26 | การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ<br>ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ..... | 65 |
| 27 | เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                     | 66 |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ตาม พ.ร.บ. ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขไว้ว่า กระทรวงสาธารณสุขมีภาระหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม ดูแล และประสานกิจกรรม ทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและจิต ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน และการจัดให้มีบริการสาธารณสุข เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อให้ประชาชนชาวไทย มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและจิต ตลอดจนอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข
2. เพื่อให้ประชาชนชาวไทย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ อันอาจทำให้ทุกข์ยากและทำให้เกิดการสูญเสียแรงงานหรือความพิการแก่ร่างกายด้วยการป้องกันโรค การวินิจฉัยโรค แต่แรกเป็น การรักษาพยาบาลให้หายป่วยทันที การกำจัดความพิการและการปรับฟื้นคืนสภาพ
3. เพื่อให้ประชาชนชาวไทย มีอายุยืนนาน ไม่เสียชีวิตก่อนถึงวัยอันสมควร
4. เพื่ออารักขาสวัสดิภาพของประชาชนให้พ้นจากอุปัทวันอันตรายต่าง ๆ (ภัยจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ จากอาหารหรือยาเป็นพิษ) (กระทรวงสาธารณสุข.2545:14)

ในการดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนนี้คงไม่สามารถดำเนินไปได้ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศที่มีศักยภาพที่จะจัดบริการที่ดีให้กับประชาชนในชนบทได้อย่างผสมผสาน (อำพล จินดาวัฒน์.2536:34 – 40) เพราะพวกเขาเหล่านั้นเป็นฐานกำลังและเป็นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนางานทางด้านสาธารณสุข เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของมนุษย์ เป็นการคาดหวังของสังคมที่ตั้งไว้ต่อวิชาชีพอยู่ในระดับที่สูงมาก (Rayner.1984:29)

เมื่อข้าราชการมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว ในการบริหารงานนอกจากผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ความรู้ความสามารถของข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงานนี้แล้ว ลักษณะสำคัญของข้าราชการที่มีผลสำเร็จของงานและเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการ โดยเฉพาะถ้าบุคคลนั้นได้ทำงานตามที่ตนพอใจแล้วจะมีพฤติกรรมที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ขยันติดตามผลงาน ยอมเสียสละเวลาไม่ขาดงานหรือไม่หยุดงานโดยไม่จำเป็น ผลสัมฤทธิ์ในงานสูงแต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่พอใจในสภาพการทำงาน จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการในหน่วยงาน กำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี และผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ

ผลงานจะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับสิ่งที่พึงปรารถนา อาจมีปัญหาการเปลี่ยนงานตามมา และเสียงบประมาณเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาสภาพการทำงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขพบว่าระบบราชการไทยยังคงยึดถือโครงสร้างองค์กรโดยอาศัยหลัก “ภาระหน้าที่” แบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเน้นบทบาทในฐานะผู้ควบคุมและใช้อำนาจรัฐโดยใช้กฎ ระเบียบ เป็นหลักในการบริหารงานและมีการบริหารราชการที่รวมศูนย์กลางอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง โดยมีกระทรวงและกรมเป็นศูนย์สั่งการ ซึ่งระบบดังกล่าวเหมาะสมกับความต้องการของประเทศที่รักษาความมั่นคงและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งที่ผ่านมาระบบราชการเช่นนี้ได้สร้างคุณประโยชน์แก่ชาติบ้านเมืองเป็นอย่างมาก แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปในอีกยุคสมัยหนึ่งระบบนี้กลายเป็นปัญหาเนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการมีการปรับขนาดให้เล็กลง ภารกิจของส่วนราชการยังมีความซ้ำซ้อนยุ่งยาก ทำให้ปริมาณงานและความรับผิดชอบมากเกินไปกว่าอัตรากำลังข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ (กระทรวงสาธารณสุข.2546:1)

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อด้านสภาพร่างกายจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข มีการเปลี่ยนแปลงไปกล่าวคือ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน อุทิศเวลาให้กับราชการไม่เต็มที่ตลอดจนไม่ชวนชวนที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรและจัดระบบงานบริหารบุคคล รวมไปถึงงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประกอบหาแนวทางให้ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นอันเป็นผลดีต่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

## ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 196 คน และข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 67 คน รวมทั้งสิ้น 263 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 263 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 196 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

#### 1.1 เพศ

##### 1.1.1 ชาย

##### 1.1.2 หญิง

#### 1.2 อายุ

##### 1.2.1 น้อยกว่า 40 ปี

##### 1.2.2 40 – 60 ปี

#### 1.3 วุฒิการศึกษา

##### 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

##### 1.3.2 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.4 สถานภาพสมรส

##### 1.4.1 โสด

##### 1.4.2 สมรส

##### 1.4.3 หม้าย/หย่าร้าง

### 1.5 รายได้

1.5.1 5,000 – 10,000 บาท

1.5.2 10,001 – 15,000 บาท

1.5.3 15,001 บาทขึ้นไป

### 1.6 อายุราชการ

1.6.1 1 - 5 ปี

1.6.2 6 – 10 ปี

1.6.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

### 1.7 ระดับตำแหน่ง

1.7.1 ระดับ 1 – 5

1.7.2 ระดับ 6 – 9

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

2.1 ด้านลักษณะงาน

2.2 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 ด้านการบังคับบัญชา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระทรวงสาธารณสุข คือ หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการแพทย์ การสาธารณสุข การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัย การควบคุมอาหารและยา รวมทั้งสิ่งที่อาจเป็นพิษ หรือเป็นภัยแก่สุขภาพอนามัยและการกำกับดูแลและส่งเสริมการกาชาด

2. ข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่การบริหารงานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ เป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย การกำหนดขั้นตอนของแผนบุคคล รวมไปถึงการสรรหาบุคคล

เข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากงาน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจ ความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความถนัด ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ปริมาณงาน การปฏิบัติตามคู่มือและตามคำสั่ง ความชัดเจนในการแบ่งงานตามสายงาน

4.2 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพการปฏิบัติงาน การได้รับความคุ้มครองจากระเบียบ กฎเกณฑ์ของทางราชการ อิสรเสรีภาพในการปฏิบัติงาน

4.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา การสั่งงาน สอนงาน ตรวจสอบและควบคุมดูแลแก้ปัญหาต่าง ๆ การให้ความยุติธรรมและความสนใจต่อการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการแบ่งสายงาน การส่งเสริมความสามัคคี

4.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิห้องทำงาน ความมั่นคงแข็งแรงของอาคารที่ทำงาน ความกว้างขวางของห้องทำงาน ความเหมาะสมและความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

4.5 เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล เป็นต้น

4.6 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

4.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติงาน

4.8 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับข้าราชการตามสายการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามผลงาน และให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการโดยอาศัยหลักคุณธรรมและยุติธรรม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม(Dependent Variables) ดังนี้คือ

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. รายได้
6. อายุราชการ
7. ระดับตำแหน่ง

### ตัวแปรตาม(Dependent Variables)

- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
1. ด้านลักษณะงาน
  2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
  3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
  4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
  6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
  7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  8. ด้านการบังคับบัญชา

## สมมติฐานในการวิจัย

- 1.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 4.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 5.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 6.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 7.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของแนวคิด ทฤษฎี และได้นำเสนอตามลำดับ ต่อไปนี้

- 1.ประวัติและหลักการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
- 2.แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ประวัติและหลักการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

##### ความเป็นมาของกระทรวงสาธารณสุข

ในอดีตตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา จนถึงต้นรัชกาลที่ 3 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ รวมเป็นเวลา 317 ปี คนไทยยังไม่รู้จักการสาธารณสุขแผนปัจจุบัน เมื่อเจ็บป่วยก็รักษาพยาบาลกันไปแบบพื้นบ้านโดยใช้ยาแผนโบราณและความเชื่อถือดั้งเดิม โดยเฉพาะโศกลางและไสยศาสตร์ จนกระทั่งใน พ.ศ. 2371 อันเป็นปีที่ 5 ของรัชกาลที่ 3 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ กล่าวได้ว่าเป็นปีแรกที่มีการแพทย์แผนตะวันตกเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการแพทย์และการสาธารณสุขไทย โดย นายแพทย์ แदन บีช บรัดเลย์ ซึ่งเป็นนักเผยแผ่คริสต์ศาสนา ได้เป็นผู้ที่ริเริ่มการป้องกันโรคติดต่อครั้งแรกในไทย คือการปลูกฝีเพื่อป้องกันไข้ทรพิษ และมีแพทย์ต่างชาติอีกหลายท่านที่เข้ามาให้บริการรักษาพยาบาลแบบแผนปัจจุบัน จึงทำให้การแพทย์แผนปัจจุบันได้วิวัฒนาการเข้าไปแทนที่การแพทย์แผนโบราณทีละน้อยจนประชาชนไทยค่อย ๆ เกิดความศรัทธาต่อการแพทย์แผนปัจจุบัน และเมื่อความนิยมต่อแพทย์แผนปัจจุบันมากขึ้นก็เป็นช่วงที่ภาครัฐริเริ่มการพัฒนาบริการสาธารณสุข โดยใน พ.ศ. 2429 ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้ดำเนินการจัดตั้งศิริราชพยาบาล เพื่อเป็นโรงพยาบาลในการดูแลรักษาประชาชนที่เจ็บป่วยโดยจัดตั้งเป็นอนุสรณ์แด่พระองค์เจ้าศิริราชกุมภัณฑ์ พระราชโอรส ซึ่งสิ้นพระชนม์จากโรคบิด ตั้งแต่นั้นทรงพระเยาว์และต่อมาใน พ.ศ. 2431 ก็ได้ตั้งกรมพยาบาลอยู่ในสังกัดกระทรวงธรรมการ อันนับว่าเป็นหน่วยงานระดับกรมที่ดำเนินการด้านสาธารณสุขเพื่อควบคุมกิจการศิริราชพยาบาลแล้วยังมีหน้าที่อื่นอีกคือ การจัดการ

ศึกษาวิชาแพทย์ และควบคุมโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่มีในสมัยนั้นรวมทั้งการปลูกฝีเป็นทานแก่ประชาชน ต่อมาใน พ.ศ. 2432 กรมพยาบาลที่สังกัดกระทรวงธรรมการก็ได้มีการดำเนินงานสำคัญเกิดขึ้นอีกหลายอย่าง ได้แก่ การตั้งโรงเรียนนางผดุงครรภ์ การตั้งสถานทำพันธุ์หนองผื่นขึ้นใช้เอง การจัดให้มีแพทย์ประจำเมืองขึ้นบางแห่ง การทำยาโอสถสภาจำหน่ายแก่ประชาชนในราคาถูก การตั้งโอสถศาลา รัฐบาลและการตั้งกองแพทย์เพื่อออกไปป้องกันโรคระบาด ต่อมาก็ได้มีการพัฒนาการเรื่อยมาจนเป็นกระทรวงสาธารณสุข

### วิสัยทัศน์กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข จะเป็นองค์กรเพื่อปวงชนที่มีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ บริหาร และบริการ โดยมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและทำงานอย่างมีความสุขบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

### พันธกิจกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านสุขภาพ
2. ติดตาม กำกับ ดูแลระบบสุขภาพในภาพรวม และสร้างกลไกการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
3. ออกกฎหมายและกำหนดมาตรฐานที่จำเป็น รวมทั้งการกำกับดูแลและพัฒนาคุณภาพให้เป็นไป ตามมาตรฐาน
4. จัดบริการสุขภาพเฉพาะทาง เฉพาะสาขา
5. สร้างระบบการป้องกันและควบคุมโรค และภัยทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมทุกภาคส่วนของสังคมในการมีส่วนร่วมสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาศักยภาพของประชาชนทางด้านพฤติกรรมและสำนึกทางสุขภาพ
7. ประสานเพื่อกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย และการบริหารจัดการวิจัยด้านสุขภาพ

### หลักการบรรลุภารกิจ ประกอบด้วย

1. หน่วยงานนโยบายมีเอกภาพ
2. มีหน่วยปฏิบัติและหน่วยสนับสนุนชัดเจน โดยหน่วยปฏิบัติจะอยู่ในพื้นที่ และส่วนกลาง จะรับผิดชอบงานพัฒนาวิชาการ เพื่อสนับสนุนหน่วยปฏิบัติในพื้นที่
3. กระจายอำนาจด้านปฏิบัติการลงสู่จังหวัด โดยส่วนกลางจะกำกับนโยบายและติดตาม ประเมินผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนงาน แบ่งภารกิจให้ชัดเจนระหว่าง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน ท้องถิ่นและเอกชน
5. สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
6. ไม่ทำภารกิจที่เอกชนดำเนินการได้ดี
7. มีการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรอิสระ องค์กรมหาชน เป็นต้น

### วิธีการทำงาน มีดังนี้

1. หน่วยงานนโยบายและอำนวยการของกระทรวงจัดรวมไว้ในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
2. หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ จะพัฒนาองค์ความรู้ ค้นคว้า วิจัยและถ่ายทอดสู่หน่วย ปฏิบัติการของกระทรวงสาธารณสุขและของเอกชน/ท้องถิ่น
3. หน่วยบริการอยู่ใกล้ชิดประชาชน จัดบริการโดยได้รับอำนาจอิสระคล่องตัวในการ บริหารทั้งงบประมาณ คน และการตัดสินใจในเนื้องานจากส่วนกลาง มีเครือข่าย บริการสุขภาพส่งต่อตามระดับของการให้บริการ โดยมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็น ตัวแทน กระทรวงสาธารณสุของค์กรเดียวในระดับจังหวัด
4. ลดขั้นตอนการทำงานทุกระดับให้น้อยลง

ขอเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญของกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข โดยจัดแบ่งสายงานต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

### ภารกิจฝ่ายบริหารทั่วไป

- รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ รับ – ส่งหนังสือและเอกสารต่างๆ จัดกลั่นกรอง หนังสือ และคำสั่งต่าง ๆ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจลงนาม จัดชุดคำสั่งเพื่อส่งให้กับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
- รับผิดชอบงานธุรการทั่วไป หาหรือจัดเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อาหาร เครื่องดื่มในการประชุม จัดทำวาระและจดรายการการประชุมของกอง เผยแพร่ ข่าวสารและเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบริหารบุคคลทาง Internet ของกลุ่มบริหารงาน บุคคล
- รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี ควบคุมและดำเนินการเบิก จ่ายเงินงบประมาณและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่

- รับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงาน ดำเนินการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ ควบคุมดูแลการใช้จ่ายยานพาหนะและอาคารสถานที่

#### ภารกิจกลุ่มงานอัตรากำลัง

- ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณากลับกรองเพื่อกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงโครงสร้างของราชการบริหารส่วนกลางของกระทรวงสาธารณสุข
- จัดทำแผนอัตรากำลังและจัดคนลงตามแผน
- การวิเคราะห์และพิจารณาเพื่อการบริหารตำแหน่ง ควบคุม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง
- ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- การขอกำหนดและอนุมัติเงินประจำตำแหน่ง
- ดำเนินการเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

#### ภารกิจกลุ่มงานสรรหาบุคคล

- ศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการ
- จัดทำคู่มือและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
- ปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่โดยการใช้เทคนิคความรู้ความสามารถและความชำนาญงานมาใช้ในการสรรหาบุคคลให้รวดเร็ว ประหยัด และได้คนที่มีความรู้ความสามารถ
- วางแผนกำหนดแนวทางการคัดเลือกข้าราชการที่สอบแข่งขันได้จากตำแหน่งหนึ่งมาบรรจุแต่งตั้งอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและประสบการณ์ขออนุมัติ ก.พ.

#### งานการสอบ

- ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการสอบเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมไปถึงการขึ้นบัญชีผู้สอบได้และการเผยแพร่ข่าวการสอบ

### ภารกิจกลุ่มงานบริหารลูกจ้าง

- วิเคราะห์และวางแผนการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ
- การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังของลูกจ้างประจำตามระบบสัญญาจ้าง
- จัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ, ลูกจ้างประจำที่บรรจุส่วนกลาง
- เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รับ – ส่ง คินเครื่องราชฯ
- ตรวจสอบ จัดสรร โควตาและวงเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้าง
- การเกษียณอายุ การลาประเภทต่าง ๆ การขอรับบำเหน็จลูกจ้างประจำ, การขอแก้ไขวันเดือน ปีเกิด
- จัดทำทะเบียนประวัติลูกจ้างประจำ รวมทั้งป้อนข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องลงฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์

### ภารกิจกลุ่มงานพัฒนาระบบและมาตรฐานงาน

มีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดระบบงานการบริหารงานบุคคล โดยการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล การพัฒนาองค์การ การปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน ขั้นตอนวิธีการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไข การทดลองใช้ (Pilot Project) หรือการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลโดยใช้เทคนิคและวิทยาการใหม่ การศึกษา ทบทวน ค้นคว้า ปรับปรุงแก้ไข และกำหนด กฎ ระเบียบ ปฏิบัติราชการให้เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน การจัดระบบงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ การพัฒนารูปแบบการประสานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนากระบวนราชการและระบบข้าราชการตลอดจนรับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม การพิจารณาลักษณะงาน การรับรองคุณวุฒิ การเผยแพร่เอกสาร การจัดประชุม อบรมสัมมนา ปฐมนิเทศ และจัดสรรวิทยากรแก่หน่วยงานที่ขอสนับสนุน เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อหารือแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด และหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

### ภารกิจกลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ 1,2,3,4

#### งานบรรจุแต่งตั้ง

- ดำเนินการจัดทำคำสั่งต่าง ๆ ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
- การขอความเห็นชอบแต่งตั้งข้าราชการระดับ 8 ของส่วนกลางและกรมต่าง ๆ
- การแต่งตั้งข้าราชการระดับ 10 ของกระทรวงสาธารณสุข
- การดำเนินการในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานบรรจุแต่งตั้ง

- การโอนผู้มีสัญญาผูกพันกับกระทรวงสาธารณสุข
- การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนประจำปี

### งานทะเบียนประวัติ

รับผิดชอบงานทะเบียนประวัติของส่วนกลางและกรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำ ดูแล จัดเก็บรักษา แก้ไขเพิ่มเติม การบันทึกรายการต่าง ๆ ในทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.7) พนักงานของรัฐ (แบบประวัติพนักงานของรัฐ) ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- ดำเนินการแก้ไข เพิ่มเติมรายการต่าง ๆ ในฐานข้อมูล (ระบบงานทะเบียนประวัติ) ของข้าราชการ และพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- ดำเนินการเรื่องขอรับบำเหน็จบำนาญกรณีปกติ/บำเหน็จตกทอด และส่งกรมบัญชีกลางพิจารณาและเมื่อกรมบัญชีกลางส่งจ่ายแล้ว ส่งเรื่องให้กองคลังพิจารณาส่งจ่ายต่อไป
- รับผิดชอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ช้างเผือก, มงกุฎไทย และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ข้าราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและผลงานระดับ 6 - 8

สรุปขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล ก็คือการจัดระบบงานและการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนความต้องการด้านอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร รวมไปถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn.1984 : 223) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่างๆ ของงาน รวมทั้งงาน ที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลอค (Locke. 1976 : 130) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่อยู่ในสถานะของอารมณ์ในลักษณะเชิงบวก ซึ่งมีผลมาจากการที่บุคคลผู้นั้นได้รับจากการทำงานหรือได้ประสบการณ์จากงานที่ทำ

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายว่า ทุกสิ่งที่ลดความตึงเครียดในการทำงานของพนักงานให้น้อยลง โดยอธิบายเพิ่มเติมว่า ความเครียดนั้นเกิดจากความต้องการหรือความอยากรของมนุษย์เมื่อมีความต้องการ จะเกิดการเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองของความเครียดนั้น ก็จะลดลงหรือหมดไป ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

แอปเปิ้ล ไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้ขององค์กร และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึก มาจากประสบการณ์ของการปฏิบัติงาน

วรูม (Vroom' 1964 : 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ คำว่าความพึงพอใจในการทำงาน และเจตคติต่องานเป็นคำที่สามารถใช้แทนความหมายกันได้ เจตคติทางบวกต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติทางลบต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

บลูม และเนลเลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองการบริหาร บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานและอื่น ๆ อีก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 728) กล่าวว่า ความพึงพอใจ Satisfaction หมายถึง กระบวนการแสวงหาทางเลือกที่สามารถยอมรับได้มากกว่า ทั้งเป็นทางเลือกที่เหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542 : 130) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2533 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรุนแรงของความต้องการของบุคคล ผลความพึงพอใจจะเป็นได้ทั้งบวก และทางลบ

จากความหมายที่นักวิจัยข้างต้นกล่าวไว้ สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึก ทัศนคติ ขวัญและกำลังใจที่ได้รับการสนองตอบทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้ความเครียดของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง ผลที่ตามมาคือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจที่

จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้จะมีอุปสรรคมากเพียงใดส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นับแต่ได้มีการศึกษาและวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า "Hawthon Experiment" ของ ยอร์จ เอลตัน มาโย (George Elton Mayo) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่องาน ของพนักงานในบริษัทเวสเทอร์น อิเล็คทริก (Western Electric Company) นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 (สมัยศ นาวีการ.2524:264) ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวางเพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของ ยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนและทุกระดับ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันได้มีผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในองค์กรอยู่ตลอด เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในองค์กรทั่ว ๆ ไปในปัจจุบัน ก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุระ ทิพย์โสธ.(2540 : 51) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน ความกดดันต่องาน ความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ การก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น
2. ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สวัสดิการ การอำนวยความสะดวก การเดินทางไปปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. เพื่อนร่วมงาน เช่น ความเป็นมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

4. การบังคับบัญชา เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ระบบการบริหาร การแบ่งงานภายในหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

5. ความก้าวหน้าของอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ การที่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบและมีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าองค์การหรือหน่วยงานนั้นมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก หากมีเครื่องจูงใจมากบุคลากรในองค์การย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก การจูงใจในการทำงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน จะเกิดได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ขดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติแก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personnel Non-Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น เกียรติยศ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Idea Benefications) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น และการแสดงความภาคภูมิใจกับหน่วยงาน

5. การดึงดูดใจในสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The Conditions of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ทำให้รู้สึกมีหลักประกัน และความมั่นคงในการทำงาน

วิธีจูงใจของ บาร์นาร์ด ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ตอบสนองความต้องการทุกลำดับขั้นตาม ทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป เริ่มต้นตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อต้องการยังชีพ โดยให้ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการสนองความต้องการทางกาย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมกัน การให้มีโอกาสร่วมแสดง ความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้น วิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด จึงเป็น วิธีการจูงใจที่จัดว่าสมบูรณ์ในแง่สนองความต้องการของบุคคล

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 :280-283) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่า ไม่มีความสำคัญนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wage) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนวิธีทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัย หลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ทิฟฟิน และ แมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ และได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะงานของเอกชน เช่น โรงงานและบริษัทต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. บริษัท และการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1972 : 260-274) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ปัจจัย คือ

## 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยควรเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับของความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ทำในเวลาบุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีเซาว์ปัญญาสูง ถ้ารับผิดชอบงานที่ทำเป็นประจำจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากการวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงเท่าที่ควร

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยขึ้นสำคัญแก่การดำรงชีพด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ การศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพที่เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องเดินทางไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน

ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่

3.1 ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจน้อยลงก็ตาม ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยี่ยวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และความพึงพอใจในงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าไป ปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน จากการศึกษาพบว่า ขวัญ และเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท

หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมาย และมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจ ที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ฟิลล์แมน และอาร์โนล (จินดาร์ตน์ รักษ์มณี.2537 :15-16 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnold.n.d.) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. รายได้ หรือค่าจ้าง (Pay) โดยพิจารณาทั้งในด้านปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับ และวิธีการจ่ายค่าจ้าง ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1.1 เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จะเป็นของบุคคลได้

1.2 เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึก ว่าค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของฝ่ายบริหาร

2. การกำกับดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชา การกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ และทักษะทางการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ

2.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ หรือทำหน้าที่สนับสนุนและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

2.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

3.ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะที่สำคัญและความน่าสนใจของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดจนกระบวนการ

4. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional Opportunities) พิจารณาด้านความยุติธรรม และความเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมี

รายได้เพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และต้องการความเป็นธรรม

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

มิลตัน (Miltion 1981:159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงานและทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2531:107) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคน รวมทั้งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การต้องการได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล

2. การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้องสามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่

4.สวัสดิการที่ให้กับคนงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ การประกันสุขภาพ การฝึกอบรม การรักษาพยาบาล ห้องน้ำ และอุปกรณ์การพักผ่อนต่าง ๆ

5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา
- 6 ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจ โดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

เกคินี หงส์นันท์ (2518 : 128-135) ได้กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยนั้น นักวิชาการได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีความก้าวหน้าในการทำงาน
6. มีการควบคุมที่ดี
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (2535 : 434-445) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่อง
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. โอกาสของความเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานดี

ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน หรือองค์การจะสำเร็จผลได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วย 1. คน (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุ (Material) 4. การจัดการ (Management) ปัจจัยที่กล่าวมาทั้ง 4 นั้น "คน" นับเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีความมากที่สุด เพราะคนเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีความเคลื่อนไหวดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งขึ้นกล่าวคือ คนเป็นผู้ใช้ปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น องค์การหรือหน่วยงานจะต้องพิจารณาด้านกำลังคนเป็นประการสำคัญ ว่าทำอย่างไรจึงจะได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ และรักษาคนที่ดีที่ได้มานั้นให้อยู่กับองค์การ หรือหน่วยงานได้นานที่สุด อีกทั้งจะทำอย่างไรเพื่อที่จะชักจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงานโดยทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้กำลังความคิดให้เต็มความสามารถในงานที่ทำเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพอีกทั้งสนองตอบต่อเป้าหมายของสังคมส่วนรวม ฉะนั้นการจูงใจ (Motivation) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่องค์กร หรือหน่วยงานต้องการนั้นต้องอาศัยสิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นเครื่องมือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320-321) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มีสองชนิดคือ สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

ดังนั้น การสร้างสิ่งจูงใจให้คนอยากทำงานนั้น อาจกระทำได้ทั้งในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน และหากต้องการจะให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นแล้ว ต้องหาทางให้ตัวงานนั้นเป็นสิ่งจูงใจให้อยากทำงาน ถึงแม้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานนั้น เป็นไปตามพลังจูงใจหรือแรงจูงใจภายในตัวเขาเอง

มนูญ วงศ์นารี (2524 : 63-68) ได้กล่าวในเรื่องการจูงใจไว้ว่า ในการทำงานของบุคคลนั้นต้องอาศัยแรงผลักดันและสิ่งจูงใจ 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดัน และสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับ และการลงโทษต่าง ๆ ขององค์การ แรงผลักดันและสิ่งจูงใจเหล่านี้ เป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์การที่บุคคลทำงานเป็นผู้กำหนดขึ้น

2. แรงผลักดัน และสิ่งจูงใจจากภายในตัวบุคคลเอง หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล ซึ่งแรงผลักดันและสิ่งจูงใจภายในตัวเขานี้จะทำให้บุคคลมีความพยายามและความกระตือรือร้น อยากใช้พลังกาย พลังใจภายในตัวของเขาในการทำงานอย่างเต็มที่ แรงผลักดันและ

สิ่งจูงใจภาษาในตัวบุคคล ได้แก่ ความตั้งใจ ความปรารถนาที่บุคคลตั้งไว้หรือความพอใจ และความ ต้องการส่วนบุคคล เป็นต้น

แรงผลักดัน และสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคลจะมีผลกระตือรือร้นต่อการจูงใจบุคคลได้มาก หรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกลไกของระบบบริหารของหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ในหน่วยงาน ที่มีระบบบริหารเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคง และกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีความ เหมาะสม ก็จะเป็นแรงผลักดันที่จูงใจให้บุคคลมาทำงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกัน หากหน่วยงานมีระบบการบริหารในเรื่องดังกล่าวที่ไม่เหมาะสม ก็จะไม่เป็นแรงผลักดันที่จูงใจให้บุคคล มาทำงานภายในหน่วยงานได้เท่าที่ควร

ส่วนแรงผลักดัน และสิ่งจูงใจจากภายในตัวบุคคลนั้น เกิดจากตัวบุคคลที่สร้างขึ้นมา เองจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในสังคม นอกจากนี้บทบาทของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานก็อาจ มีส่วนสนับสนุน และจูงใจให้บุคคลสร้างแรงผลักดันขึ้นมา

สเตรส และเซเลย์ (เปล่งศรี อิงคินันท์. 2526 : 33 ; อ้างอิงจาก Strauss and Sayles. 1963 :6-7) ได้กล่าวถึงความต้องการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 3 ประการ ซึ่งมี ความเห็นสอดคล้องกับมาสโลว์ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัย (Physical and Security Needs)
2. ความต้องการทางสังคม (Social needs)
3. ความต้องการเฉพาะตัว (Egoistic Needs) เช่น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน
4. ความต้องการความสำเร็จในงาน

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow' Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 122-144) ได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของ

ความสำคัญ

โดยสรุป คือ มาสโลว์ เชื่อว่า คนทุกคนต่างก็จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีวัน สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย และเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่จูงใจให้เกิด พฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการอย่างใหม่เข้ามาแทนซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม

และในขณะที่มีความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงขึ้นไปต่อไปก็จะเกิดขึ้นมา ซึ่งมาสโลว์ กล่าวไว้ว่า ลำดับขั้นของความต้อการนี้ (Hierarchy of Needs) มี 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เพื่อการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย เช่น กรณีที่คนงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับจัดหาเพื่อความต้องการด้านร่างกายแล้ว ก็จะนึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในระยะยาวด้วยการออมเงินไว้

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ คือ เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่อยากสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ มีลักษณะกว้างมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน เป็นความต้องการที่อิสระเฉพาะของแต่ละคน เช่น อยากจะประสบผลสำเร็จในธุรกิจ อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ในขณะใดขณะหนึ่ง พฤติกรรมของมนุษย์จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งจูงใจหลายอย่างที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และนอกจากนี้สิ่งจูงใจที่เกิดขึ้นพร้อมกันนั้นอาจจะมีผลขัดแย้งกัน ในตัวเองได้ ดังนั้น จึงต้องมีการจัดลำดับให้มีความสำคัญระหว่างสิ่งจูงใจต่าง ๆ แล้วเลือกที่จะตอบสนองต่อสิ่งจูงใจนั้น เพื่อให้เกิดความสุข ความยินดี ซึ่งก็คือความพึงพอใจ และจะส่งผลถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานด้วย

นอกจากจะพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจแล้ว ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนด้วย ทั้งนี้ เพราะการตอบสนองสิ่งจูงใจมาน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละคนในด้านการบริหารด้วย ตามทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ ดังนี้

### ทฤษฎี เอกซ์ และทฤษฎี ยาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33-48 ) ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนคือ ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรณะที่แตกต่างกันว่า จะมีลักษณะดังนี้

### ทฤษฎี เอกซ์ (Theory X)

แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานลักษณะเกี่ยวกับตัวคนไว้ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coered) ควบคุม (controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. คนโดยทั่วไปจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากให้กระทำโดยผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่าง ๆ คนโดยทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง แต่จะมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security Needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

### ทฤษฎี ยาย (Theory Y)

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวางทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นใหม่ ซึ่ง แมคเกรเกอร์ ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงานเสมอไป แต่งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงาน ย่อมขึ้นกับสภาพของการควบคุม ถ้างานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจคนได้ ในทางกลับกันหากงานนั้นเป็นลักษณะของการบังคับลงโทษ คนก็จะไม่ชอบ
2. การควบคุมและการคาดโทษต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีเดียว ที่จะทำให้คนเกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ควรเปิดโอกาสให้คนใช้ดุลยพินิจของตน (Self-Direction) และควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. การที่คนจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ย่อมเป็นเหตุเป็นผลกับโอกาสที่คนจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจ ตามความพอใจของตนด้วย
4. สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงอย่างเดียวนั้น สืบเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยผ่านมามากกว่า ความจริงแล้วหากงานต่าง ๆ ได้รับการจัดการที่เหมาะสม คนงานก็จะยอมรับและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย
5. หากเข้าใจคนโดยถูกต้องแล้ว คนจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ จะมีความคิดที่ดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างดี

จากทฤษฎีดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า การบริหารงานบางครั้งยังมิได้เข้าถึงคนอย่างแท้จริง ทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปยังไม่เกิดประโยชน์เต็มที่ ผู้บริหารที่ดีจึงควรตั้งสมมติฐานคน

เป็นทฤษฎี Yไว้ก่อน แล้วพิจารณาวิธีการบริหารให้เหมาะสม ทฤษฎีทั้งสองนี้แสดงถึงทัศนะของผู้บริหารที่พยายามจะเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความมั่นคงของคณงาน ส่วนข้อสมมติฐานตามแนวทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง

จะเห็นได้ว่าการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่คำนึงถึงการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร และนอกเหนือจากนี้ยังมีผู้ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจในอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะช่วยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น คือ

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก (Dual Factors Theory หรือ The Motivators-Hygienes Theory)

เฮอรัชเบิร์ก, เมอร์เชนอร์ และไซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 44-83) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การประกอบด้วย 14 ปัจจัย คือ

1.การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้

2.ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการทำงานนั้นได้สำเร็จ

3.ความเป็นไปได้ของการเติบโตขึ้น (Posibility of Growth) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้งานที่ถนัดทำ คนจะมีความรู้ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบ และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น ถนัดวาดรูปแล้วได้ทำงานวาดรูป หรือถนัดร้องเพลงแล้วได้เป็นนักร้อง เป็นต้น

4.ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น

5.รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่าง ๆ

6.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation-Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้าใจกัน ให้ข้อเสนอแนะกันได้

7.การนิเทศ (Supervision-Technical) หมายถึงการเอาใจใส่ ตรวจสอบ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ

9. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครอง ของผู้บริหาร

10. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน

11. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น เป็นงานคนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

12. ปัจจัยในชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ข้อจำกัด หรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว เช่น ต้องแยกจากครอบครัวมาอยู่ที่ทำงาน บ้านไกล เป็นต้น

13. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพภายในองค์กร สามารถที่จะจัดลำดับในความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานได้

14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงขององค์กร และความปลอดภัยในการทำงาน

ซึ่งจาก 14 ปัจจัย ดังกล่าวนั้น ผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยที่สำคัญและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 10 ปัจจัย สามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยกลุ่มหนึ่งมักจะถูกเอ่ยถึงโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งรวมเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) แต่ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่มีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดี มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งเฮอร์ซเบิร์ก ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยค้ำจุน (Factors of Hygiene) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจด้านลบหรือความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมิฉะนั้นจะทำให้ผลของการเร่งมุ่งเสริมปัจจัยที่ใช้จูงใจล้มเหลวได้ องค์ประกอบ 10 ปัจจัยนั้นสามารถแจกแจงให้เห็นชัดได้ดังนี้คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติทางด้านบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้น ให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการทำงานนั้นได้สำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น เป็นงานดนตรี งานช่างไม้ งานศิลปะ งานสอนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับนิยมนับมากขึ้น

ปัจจัยคำจุน (Factors of Hygiene) เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ (ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่จะให้เกิดการบำรุงรักษาจิตใจ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครอง ของผู้บริหาร

2. การนิเทศ หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบตรา ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

3. รายได้ หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่างๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยกันและเข้ากันได้ ให้ข้อเสนอแนะกันได้

5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ บรรยากาศในการทำงาน โดยสรุปฮอรัซเบอร์ก ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรงหากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยคำจุนนั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยสมบูรณ์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

ประณต แก้วสำราญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน อายุราชการ รายได้ บุคลิกภาพ แนวโน้มการทำงานในอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลและพฤติกรรมการทำงานโดยรวม

ณัฐธิดา ปานศักดิ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัทมันยัง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารและนโยบายของบริษัท อยู่ในระดับพอใจปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับพอใจปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

รัตตัญญู เทียนปฐม (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ แต่ระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน่วยงานและลักษณะงานที่สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยอมรับและความรู้สึกในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

พีรพต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้าน การจำแนกสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองที่สังกัด และประเภทที่พักอาศัยไม่พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

อัญชลี ดวงแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรษฐกิจแห่งชาติ พบว่า บุคลากรสภาพัฒนาการศรษฐกิจแห่งชาติมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรษฐกิจแห่งชาติ ได้แก่ อายุและอายุราชการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและเงินเดือน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

พรพรรณ พันธิโมพาก (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของงานพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้าของงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ข้าราชการพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในหน่วยงานและด้านความสำเร็จของงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์มากที่สุด คือ ประเภทของงานที่ปฏิบัติและความสุขในชีวิตครอบครัว สำหรับปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการ

อนุสรณ์ ทองสำราญ (2541 : อัดสำเนา) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยภูมิหลัง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ร้อยเอกสุฤษดีพงษ์ กันศิริ (2542) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาที่รับราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและชั้นยศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

บ้านาญ บำรุงรส (2534) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรจังหวัดเลย โดยศึกษาจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และพลตำรวจ ซึ่งเปรียบเทียบขวัญ

กำลังใจของตำรวจชั้นสัญญาบัตร ขึ้นประทวนและพลตำรวจแล้ว พบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเกือบทุกด้าน

ยูลี ไทยเจียมอารีย์.(2545).ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ตามลำดับ

### งานวิจัยต่างประเทศ

จามาณ (Jaman. 1974 : 116 – 117 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานพยาบาล ผลของการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์การใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน การท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ที่รับผิดชอบ การควบคุมงาน การนิเทศงาน สถานภาพของงาน และระดับวุฒิการศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้รับ

Paisal Wangphanich (1984) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปี 1984 ซึ่งเป็นปริญญาโท ระดับดุษฎีบัณฑิต ภาคนโยบาย การศึกษาและบริหารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแคนซัส ความพึงพอใจในงาน และข้อมูลประชากรศาสตร์ที่รวมกับความพึงพอใจในงานสามารถทำนายภาพรวมของความพึงพอใจของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยได้ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และมหาวิทยาลัยที่ทำงานอยู่ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. อายุ ประสบการณ์ และเงินเดือน มีความสัมพันธ์อย่างมากกับปัจจัยอื่น แต่ไม่มีนัยสำคัญต่อความสัมพันธ์ในภาพรวม และความพึงพอใจในงาน
2. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมีนัยสำคัญต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในงาน และอายุงานมีนัยสำคัญต่อการทำนายความพึงพอใจรวม

4. การทำนายความพึงพอใจรวมไม่ว่าจะเป็นกลุ่มรวม หรือกลุ่มเฉพาะในเพศ ระดับการศึกษาและมหาวิทยาลัยที่ทำงาน แสดงให้เห็นถึง ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด และความพึงพอใจในการจ่ายเงินเป็นคำทำนายที่สำคัญ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston And Bavin. 1973 : 136 - 141)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีความพึงพอใจเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมาย ที่จะแยกปัจจัยบางอย่างออกจากกลุ่มที่เป็นความพึงพอใจ กับกลุ่มที่ไม่พึงพอใจ (Satisfiers) หรือ สิ่งจูงใจ (Motivator) อันได้แก่ความสำเร็จ การยอมรับสภาพงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (DisSatisfiers) หรือเรียกว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพ (Hygiene Factor) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน เทคนิคการนิเทศงาน สภาพของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะความมั่นคงในงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ด้านการงาน และชีวิตส่วนตัว

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงปัจจัยของความพอใจในงานเฮิร์ซเบิร์กโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าปัจจัยได้ทำให้ชอบและไม่ชอบงาน

#### ผลสรุป

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จ การยอมรับ งานที่กระทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้พอใจนี้ไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน สำหรับการศึกษาคครั้งนี้

2. ปัจจัยที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) บอกว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจในงาน ก็คือ บอกว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจในงาน ก็คือ สถานภาพการทำงาน การนิเทศงาน ก็ยังปรากฏว่าอยู่ในกลุ่มที่ทำให้ไม่พึงพอใจเหมือนกัน

3. ปัจจัยอื่น ๆ ที่กลับตรงข้าม ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวทำให้เกิดความพอใจ ส่วนการยอมรับกลับกลายเป็นสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจ

4. นอกจากนี้พบว่าความมั่นคง เป็นสิ่งที่ทำให้พอใจ ส่วนเงินเดือนยังเป็นสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ

5. ส่วนปัจจัยอื่น ๆ นั้น จัดรวมให้อยู่ได้ทั้งที่ทำให้พอใจและไม่พอใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ กับความสำเร็จ

นิคอลลส์ (Nichols. 1974 : 239 - 224) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานต่อไป หรือออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของทหาร โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์พบว่า ร้อยละ 17 ของพยาบาลทั้งหมดคิดจะทำงานในโรงพยาบาลต่อไป ร้อยละ 7 ไม่แน่ใจ และร้อยละ 76 มีแผนที่จะลาออก และพบว่าพยาบาลชายมีความเห็นที่จะ

ทำงานที่นี้มากกว่าพยาบาลหญิง และในจำนวนของพยาบาลชายนี้พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างคนที่แต่งงานแล้วกับคนที่ไม่ได้แต่งงาน ซึ่งต่างกับพยาบาลหญิงที่สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงาน

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการบริหาร การดำเนินงาน ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 196 คน และข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 67 คน รวมทั้งสิ้น 263 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 263 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 196 คน

จำนวนข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกแต่ละฝ่าย ดังนี้

| กลุ่มงาน/ฝ่าย                               | จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง |
|---------------------------------------------|---------------------------|
| ฝ่ายบริหารทั่วไป                            | 22                        |
| กลุ่มงานอัตรากำลัง                          | 30                        |
| กลุ่มงานสรรหาบุคคล                          | 19                        |
| กลุ่มงานบริหารลูกจ้าง                       | 13                        |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบและมาตรฐานงาน              | 12                        |
| กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติที่ 1 | 26                        |
| กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติที่ 2 | 25                        |
| กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติที่ 3 | 24                        |
| กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติที่ 4 | 23                        |
| <b>รวม</b>                                  | <b>196</b>                |

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

|                 |                                        |
|-----------------|----------------------------------------|
| คะแนน 5 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| คะแนน 4 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก        |
| คะแนน 3 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| คะแนน 2 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย       |
| คะแนน 1 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการจะสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมาย และตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

5. นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ร.ศ.ชูศรี วงศ์รัตนะ นายแพทย์สมบัติ แทนประเสริฐสุข นางณัฐธิดา สอนคร้าม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาดัชนีความสอดคล้อง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปดำเนินการ การทดสอบ (Try out) กับข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสอบถามและรับกลับคืน จำนวน 196 ฉบับ พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

## การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

(Statistical Package the Social Scienees / Personal Computer Plus)

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

|                   |             |                                                   |
|-------------------|-------------|---------------------------------------------------|
| คะแนน 4.50 – 5.00 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| คะแนน 3.50 – 4.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก        |
| คะแนน 2.50 – 3.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| คะแนน 1.50 – 2.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย       |
| คะแนน 1.00 – 1.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม สถานภาพสมรส รายได้ และอายุราชการ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

#### 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

#### 1.2 สูตรค่าเฉลี่ย / มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean หรือ $\bar{x}$ ) โดยใช้สูตร

(ชูศรี วงศ์รัตนะ.2534:40)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

$$\bar{x} = \text{คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum x = \text{ผลรวมของคะแนนข้อมูลทั้งหมด}$$

$$N = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

#### 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) โดยใช้สูตร

(ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541:65)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of test) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (บุญเชิด ภิญโญนนันตพงษ์.2545:31)

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

|       |              |                                  |
|-------|--------------|----------------------------------|
| เมื่อ | $\alpha$     | แทน ค่าความเชื่อถือได้           |
|       | $n$          | แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม         |
|       | $\sum S_i^2$ | แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ  |
|       | $S^2$        | แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ |

## 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541:166)

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

|       |                        |                                                                             |
|-------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ | $t$                    | แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution                                  |
|       | $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ                           |
|       | $S_1^2, S_2^2$         | แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ |
|       | $n_1, n_2$             | แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ                 |

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร 2529 : 179-289)

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution

$MS_b$  แทน ค่าความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542 : 332-334)

$$\text{สูตร} \quad LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ LSD แทนค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ

MSE แทนค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทนค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

n แทนค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

|           |     |                                                                    |
|-----------|-----|--------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                                   |
| S.D.      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                       |
| N         | แทน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง                                |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution                             |
| F         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution                             |
| df        | แทน | ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวน (Degrees of Freedom)      |
| SS        | แทน | ผลรวมของคะแนนค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)           |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares) |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                     |
| **        | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                                     |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

**ตอนที่ 2** ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา โดยใช้วิธีคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและรายข้อ

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน

การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

| ข้อมูล                           | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ                           |            |        |
| 1.1 ชาย                          | 27         | 13.80  |
| 1.2 หญิง                         | 169        | 86.20  |
| รวม                              | 196        | 100.00 |
| 2. อายุ                          |            |        |
| 2.1 น้อยกว่า 40 ปี               | 75         | 38.30  |
| 2.2 40-60 ปี                     | 121        | 61.70  |
| รวม                              | 196        | 100.00 |
| 3. วุฒิการศึกษา                  |            |        |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี             | 41         | 20.90  |
| 3.2 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี | 155        | 79.10  |
| รวม                              | 196        | 100.00 |
| 4. สถานภาพสมรส                   |            |        |
| 4.1 โสด                          | 95         | 48.50  |
| 4.2 สมรส                         | 89         | 45.40  |
| 4.3 หม้าย/หย่าร้าง               | 12         | 6.10   |
| รวม                              | 196        | 100.00 |
| 5. รายได้                        |            |        |
| 5.1 5,000-10,000 บาท             | 35         | 17.90  |
| 5.2 10,001-15,000 บาท            | 51         | 26.00  |
| 5.3 15,001 บาทขึ้นไป             | 110        | 56.10  |
| รวม                              | 196        | 100.00 |

ตาราง 1(ต่อ)

| ข้อมูล                  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| 6. อายุราชการ           |            |        |
| 6.1 1-5 ปี              | 36         | 18.40  |
| 6.2 6-10 ปี             | 23         | 11.70  |
| 6.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 110        | 69.90  |
| รวม                     | 196        | 100.00 |
| 7. ระดับตำแหน่ง         |            |        |
| 7.1 ระดับ 1-5           | 109        | 55.60  |
| 7.2 ระดับ 6-9           | 87         | 44.40  |
| รวม                     | 196        | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 คน ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 และอีกส่วนหนึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 40-60 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 และอายุน้อยกว่า 40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 จำแนกตามวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 จำแนกตามรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา คือมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และรายได้ 5,000-10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 จำแนกตามอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 รองลงมาคือ อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 จำแนกตามระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับ 1-5 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และอีกส่วนหนึ่งคือระดับ 6-9 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา โดยใช้วิธีคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 2-10

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|-------------------------------------|-----------|------|---------|
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.39      | 0.58 | ปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.53      | 0.59 | มาก     |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.88      | 0.75 | ปานกลาง |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.20      | 0.64 | ปานกลาง |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.80      | 0.61 | ปานกลาง |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.14      | 0.55 | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.19      | 0.52 | ปานกลาง |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.13      | 0.69 | ปานกลาง |
| รวม                                 | 3.16      | 0.47 | ปานกลาง |

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 2.88$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.80$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.14$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.19$ ) และด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.13$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                            | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้<br>ความสามารถของท่าน                | 3.52      | 0.83 | มาก     |
| 2. ชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน                                           | 3.61      | 0.73 | มาก     |
| 3. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนา<br>หน่วยงานของท่าน                     | 3.14      | 0.79 | ปานกลาง |
| 4. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความ<br>เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ | 3.30      | 0.86 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                   | 3.39      | 0.58 | ปานกลาง |

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือข้อปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.30$ ) และท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.14$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. การเป็นข้าราชการในองค์กรของรัฐเป็นอาชีพที่มั่นคง                                            | 4.10      | 0.73 | มาก     |
| 2. การปฏิบัติงานของท่านมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน<br>และมักได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเสมอ | 3.44      | 0.74 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน<br>ที่มอบหมายให้ท่าน                   | 3.40      | 0.71 | ปานกลาง |
| 4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในที่<br>ประชุม                                      | 3.19      | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                            | 3.53      | 0.59 | มาก     |

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความ  
พอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นข้าราชการในองค์กรของรัฐเป็นอาชีพที่มั่นคง ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} =$   
4.10) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อการปฏิบัติงานของท่านมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน  
และมักได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ  
ต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ท่าน ( $\bar{X} = 3.40$ ) และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการ  
ในที่ประชุม ( $\bar{X} = 3.19$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ                                      | 2.61      | 0.99 | ปานกลาง |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม                                              | 2.99      | 0.94 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านส่งเสริม และสนับสนุนข้าราชการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด | 3.03      | 0.84 | ปานกลาง |
| 4. ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาask้าวหน้ากว่าสายงานอื่น              | 2.91      | 0.84 | ปานกลาง |
| 5. ระบบบริหารงานภายในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน                      | 2.88      | 0.84 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                       | 2.88      | 0.75 | ปานกลาง |

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.03$ ) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 2.99$ ) ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาask้าวหน้ากว่าสายงานอื่น ( $\bar{X} = 2.91$ ) ระบบบริหารงานภายในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ( $\bar{X} = 2.88$ ) และท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 2.61$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิด<br>ความกระตือรือร้นในการทำงาน                                                                            | 3.22      | 0.74 | ปานกลาง |
| 2. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในสำนักงาน<br>ของท่าน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร<br>เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 2.75      | 0.91 | ปานกลาง |
| 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความ<br>ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ                                                                                             | 3.26      | 0.77 | ปานกลาง |
| 4. บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็น<br>มิตรไมตรีต่อกัน                                                                                            | 3.57      | 0.81 | มาก     |
| รวม                                                                                                                                                      | 3.20      | 0.64 | ปานกลาง |

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความ  
พอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} =$   
3.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกันค่า  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือข้อ สภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานของท่านมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ( $\bar{X} = 3.26$ ) บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้  
ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ใน  
สำนักงานของท่าน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ มีเพียงพอต่อการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.75$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม  
และรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านปฏิบัติงานอยู่                                            | 3.01      | 0.72 | ปานกลาง |
| 2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว                                                                | 2.59      | 0.84 | ปานกลาง |
| 3. สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อความต้องการ | 2.67      | 0.91 | ปานกลาง |
| 4. การดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว                                                      | 2.95      | 0.75 | ปานกลาง |
| 5. ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี                                                                             | 2.79      | 0.81 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                                            | 2.80      | 0.61 | ปานกลาง |

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.01$ ) รองลงมา คือ การดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{X} = 2.95$ ) ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ( $\bar{X} = 2.79$ ) สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 2.67$ ) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว ( $\bar{X} = 2.59$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ความรู้ ความสามารถของท่านได้รับการยกย่อง<br>เชิดชูจากผู้บริหาร                                      | 3.08      | 0.62 | ปานกลาง |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติมีชื่อเสียง                                                | 2.99      | 0.73 | ปานกลาง |
| 3. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน                                                         | 3.13      | 0.69 | ปานกลาง |
| 4. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อน<br>มากกว่าเดิม                                         | 3.27      | 0.71 | ปานกลาง |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดง<br>ความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน | 3.24      | 0.76 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                    | 3.14      | 0.55 | ปานกลาง |

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.27$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ความรู้ ความสามารถของท่านได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.08$ ) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติมีชื่อเสียง ( $\bar{X} = 2.99$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและ  
รายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อน<br>ร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลา<br>ปฏิบัติงาน                         | 3.06      | 0.88 | ปานกลาง |
| 2. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วน<br>ตัวหรืองานก็ตาม ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วย<br>เหลือท่านเป็นอย่างดี | 3.30      | 0.81 | ปานกลาง |
| 3. ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน                                                                              | 3.56      | 0.67 | มาก     |
| 4. เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทาง<br>แก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย                                                  | 3.22      | 0.73 | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม                                                                                     | 2.82      | 0.87 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                                            | 3.19      | 0.52 | ปานกลาง |

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความ  
พอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านค่ามากที่สุด ( $\bar{X} =$   
3.56) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือข้อ เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็น  
เรื่องส่วนตัวหรืองานก็ตาม ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อเกิด  
ความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ( $\bar{X} = 3.22$ ) ท่านมีโอกาส  
ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.06$ )  
และหน่วยงานของท่านมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 2.82$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ท่านพอใจการบริหารงาน และการปกครองของ<br>ผู้บังคับบัญชาของท่าน                             | 3.13      | 0.81 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับ<br>บัญชา                              | 3.12      | 0.87 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสายงานและแบ่งงานกัน<br>ทำอย่างชัดเจนและเหมาะสม                     | 3.23      | 0.77 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้<br>ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 3.14      | 0.81 | ปานกลาง |
| 5. ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดี<br>ความชอบ                                      | 3.06      | 0.79 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                          | 3.13      | 0.69 | ปานกลาง |

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานของท่านมีการจัดสายงานและแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนและเหมาะสมค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.23$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.14$ ) ท่านพอใจการบริหารงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชาของท่าน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.12$ ) และผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{X} = 3.06$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ดังแสดงในตาราง 11-27

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ

ตาราง 11 เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t    |
|-------------------------------------|-----------|------|-----------|------|------|
|                                     | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.37      | 0.53 | 3.40      | 0.59 | 0.20 |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.49      | 0.59 | 3.54      | 0.59 | 0.41 |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.86      | 0.88 | 2.89      | 0.73 | 0.18 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.13      | 0.72 | 3.21      | 0.63 | 0.62 |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.70      | 0.72 | 2.82      | 0.60 | 0.90 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.11      | 0.67 | 3.15      | 0.53 | 0.30 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.16      | 0.56 | 3.20      | 0.51 | 0.31 |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.00      | 0.70 | 3.16      | 0.68 | 1.09 |
| รวม                                 | 3.10      | 0.51 | 3.17      | 0.46 | 0.68 |

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ

ตาราง 12 เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | น้อยกว่า 40 ปี |      | 40-60 ปี  |      | t     |
|-------------------------------------|----------------|------|-----------|------|-------|
|                                     | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |       |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.26           | 0.46 | 3.48      | 0.63 | 2.60* |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.56           | 0.51 | 3.51      | 0.64 | 0.54  |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.88           | 0.76 | 2.88      | 0.75 | 0.02  |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.12           | 0.59 | 3.25      | 0.67 | 1.39  |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.67           | 0.61 | 2.89      | 0.60 | 2.51* |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.08           | 0.45 | 3.17      | 0.60 | 1.12  |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.21           | 0.44 | 3.18      | 0.56 | 0.29  |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.17           | 0.69 | 3.11      | 0.69 | 0.51  |
| รวม                                 | 3.12           | 0.40 | 3.19      | 0.51 | 0.98  |

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 13 เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | ต่ำกว่าปริญญาตรี |      | ปริญญาตรี และ<br>สูงกว่าปริญญาตรี |      | t      |
|-------------------------------------|------------------|------|-----------------------------------|------|--------|
|                                     | $\bar{X}$        | S.D. | $\bar{X}$                         | S.D. |        |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.30             | 0.54 | 3.41                              | 0.59 | 1.15   |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.37             | 0.58 | 3.58                              | 0.59 | 1.99*  |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.83             | 0.60 | 2.90                              | 0.79 | 0.52   |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.09             | 0.64 | 3.23                              | 0.64 | 1.30   |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.73             | 0.68 | 2.83                              | 0.60 | 0.89   |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 2.91             | 0.44 | 3.20                              | 0.56 | 3.15** |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.02             | 0.57 | 3.23                              | 0.50 | 2.42*  |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.04             | 0.71 | 3.15                              | 0.68 | 0.94   |
| รวม                                 | 3.04             | 0.42 | 3.19                              | 0.48 | 1.92*  |

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | สถานภาพสมรส |      |           |      |                |      |
|-------------------------------------|-------------|------|-----------|------|----------------|------|
|                                     | โสด         |      | สมรส      |      | หม้าย/หย่าร้าง |      |
|                                     | $\bar{X}$   | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.28        | 0.49 | 3.47      | 0.61 | 3.71           | 0.80 |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.56        | 0.53 | 3.51      | 0.63 | 3.52           | 0.82 |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.84        | 0.80 | 2.92      | 0.69 | 2.93           | 0.88 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.18        | 0.61 | 3.19      | 0.65 | 3.46           | 0.77 |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.77        | 0.61 | 2.80      | 0.63 | 3.10           | 0.53 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.09        | 0.49 | 3.19      | 0.58 | 3.22           | 0.69 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.26        | 0.49 | 3.13      | 0.54 | 3.12           | 0.59 |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.15        | 0.68 | 3.10      | 0.66 | 3.28           | 0.98 |
| รวม                                 | 3.14        | 0.43 | 3.16      | 0.48 | 3.29           | 0.64 |

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพ  
โสด สมรส และหม้าย /หย่าร้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.14 , 3.16 , 3.29) ตามลำดับ

### 3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตาราง 15 เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS   | F     |
|-------------------------------------|----------------------|-----|--------|------|-------|
| ด้านลักษณะงาน                       | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 2.85   | 1.43 | 4.36* |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 63.03  | 0.33 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 65.88  |      |       |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.10   | 0.05 | 0.15  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 68.23  | 0.35 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 68.33  |      |       |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.29   | 0.15 | 0.25  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 110.18 | 0.57 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 110.47 |      |       |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.86   | 0.43 | 1.06  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 78.59  | 0.41 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 79.45  |      |       |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.16   | 0.58 | 1.55  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 72.36  | 0.38 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 73.52  |      |       |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.52   | 0.26 | 0.86  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 57.68  | 0.30 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 58.19  |      |       |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.83   | 0.42 | 1.55  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 51.80  | 0.27 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 52.63  |      |       |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.38   | 0.19 | 0.40  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 91.28  | 0.47 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 91.66  |      |       |
| รวม                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.25   | 0.12 | 0.57  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 42.02  | 0.22 |       |
|                                     | รวม                  | 195 | 42.07  |      |       |

จากตาราง 15 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง16 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส    |           | โสด  | สมรส  | หม้าย/หย่าร้าง |
|----------------|-----------|------|-------|----------------|
| โสด            | $\bar{X}$ | 3.28 | 3.47  | 3.71           |
|                | 3.28      | -    | 0.19* | 0.43*          |
| สมรส           | 3.47      | -    | -     | 0.24           |
| หม้าย/หย่าร้าง | 3.71      | -    | -     | -              |

จากตาราง 16 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน แตกต่างจากข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส และโสด

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายได้ โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | รายได้          |      |                  |      |                 |      |
|-------------------------------------|-----------------|------|------------------|------|-----------------|------|
|                                     | 5,000-10,000บาท |      | 10,001-15,000บาท |      | 15,001บาทขึ้นไป |      |
|                                     | $\bar{X}$       | S.D. | $\bar{X}$        | S.D. | $\bar{X}$       | S.D. |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.14            | 0.47 | 3.31             | 0.45 | 3.51            | 0.63 |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.44            | 0.65 | 3.43             | 0.50 | 3.61            | 0.61 |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.93            | 0.79 | 2.85             | 0.62 | 2.89            | 0.80 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.14            | 0.65 | 3.07             | 0.57 | 3.28            | 0.66 |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.34            | 0.56 | 2.63             | 0.55 | 3.03            | 0.55 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.03            | 0.49 | 3.00             | 0.47 | 3.24            | 0.58 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.15            | 0.42 | 3.17             | 0.62 | 3.22            | 0.50 |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.21            | 0.75 | 3.00             | 0.67 | 3.17            | 0.67 |
| รวม                                 | 3.05            | 0.44 | 3.06             | 0.37 | 3.24            | 0.50 |

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ 5,000-10,000บาท 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.05, 3.06, 3.24) ตามลำดับ

### 3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้

ตาราง 18 เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS    | F       |
|-------------------------------------|----------------------|-----|--------|-------|---------|
| ด้านลักษณะงาน                       | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 4.12   | 2.06  | 6.44**  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 61.76  | 0.32  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 65.83  |       |         |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.57   | 0.79  | 2.27    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 66.76  | 0.35  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 68.33  |       |         |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.13   | 0.06  | 0.16    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 110.34 | 0.57  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 110.47 |       |         |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.69   | 0.85  | 2.10    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 77.76  | 0.40  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 79.45  |       |         |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 14.72  | 7.36  | 24.16** |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 58.80  | 0.31  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 73.52  |       |         |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 2.49   | 1.25  | 4.32*   |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 55.70  | 0.29  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 58.19  |       |         |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.16   | 0.007 | 0.29    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 52.47  | 0.27  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 52.63  |       |         |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.35   | 0.67  | 1.44    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 90.31  | 0.47  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 91.66  |       |         |
| รวม                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.76   | 0.88  | 4.19*   |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 40.51  | 0.21  |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 42.27  |       |         |

จากตาราง 18 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้

| รายได้            |           | 5,000-10,000<br>บาท | 10,001-15,000<br>บาท | 15,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------|-----------|---------------------|----------------------|----------------------|
|                   | $\bar{X}$ | 3.14                | 3.31                 | 3.51                 |
| 5,000-10,000 บาท  | 3.14      | -                   | 0.17                 | 0.37**               |
| 10,001-15,000 บาท | 3.31      | -                   | -                    | 0.20*                |
| 15,001 บาทขึ้นไป  | 3.51      | -                   | -                    | -                    |

จากตาราง 19 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน แตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนก  
ตามรายได้

| รายได้            |           | 5,000-10,000<br>บาท | 10,001-15,000<br>บาท | 15,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------|-----------|---------------------|----------------------|----------------------|
| 5,000-10,000 บาท  | $\bar{X}$ | 2.34                | 2.63                 | 3.03                 |
|                   | 2.34      | -                   | 0.29*                | 0.69**               |
| 10,001-15,000 บาท | 2.63      | -                   | -                    | 0.40**               |
| 15,001 บาทขึ้นไป  | 3.03      | -                   | -                    | -                    |

จากตาราง 20 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้ 15,001บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้

| รายได้            |           | 5,000-10,000<br>บาท | 10,001-15,000<br>บาท | 15,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------|-----------|---------------------|----------------------|----------------------|
|                   | $\bar{X}$ | 3.03                | 3.00                 | 3.24                 |
| 5,000 -10,000 บาท | 3.03      | -                   | 0.03                 | 0.21*                |
| 10,001-15,000 บาท | 3.00      | -                   | -                    | 0.24**               |
| 15,001 บาทขึ้นไป  | 3.24      | -                   | -                    | -                    |

จากตาราง 21 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้

| รายได้            |           | 5,000-10,000<br>บาท | 10,001-15,000<br>บาท | 15,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------|-----------|---------------------|----------------------|----------------------|
|                   | $\bar{X}$ | 3.05                | 3.06                 | 3.24                 |
| 5,000-10,000 บาท  | 3.05      | -                   | 0.01                 | 0.19*                |
| 10,001-15,000 บาท | 3.06      | -                   | -                    | 0.18*                |
| 15,001 บาทขึ้นไป  | 3.24      | -                   | -                    | -                    |

จากตาราง 22 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | อายุราชการ |      |           |      |                     |      |
|-------------------------------------|------------|------|-----------|------|---------------------|------|
|                                     | 1-5 ปี     |      | 6-10 ปี   |      | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |      |
|                                     | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$           | S.D. |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.17       | 0.48 | 3.20      | 0.42 | 3.48                | 0.61 |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.52       | 0.57 | 3.48      | 0.42 | 3.55                | 0.62 |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.92       | 0.83 | 2.76      | 0.59 | 2.90                | 0.76 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.17       | 0.62 | 3.07      | 0.48 | 3.23                | 0.67 |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.40       | 0.55 | 2.63      | 0.50 | 2.94                | 0.60 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.06       | 0.53 | 2.99      | 0.37 | 3.19                | 0.57 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.17       | 0.47 | 3.13      | 0.38 | 3.21                | 0.55 |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.30       | 0.65 | 3.01      | 0.53 | 3.11                | 0.71 |
| รวม                                 | 3.09       | 0.42 | 3.03      | 0.28 | 3.20                | 0.50 |

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.09, 3.03, 3.20) ตามลำดับ

### 3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุราชการ

ตาราง 24 เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม อายุราชการ โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS   | F       |
|-------------------------------------|----------------------|-----|--------|------|---------|
| ด้านลักษณะงาน                       | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 3.71   | 1.85 | 5.75**  |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 62.18  | 0.32 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 65.88  |      |         |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.10   | 0.05 | 0.15    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 68.23  | 0.35 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 68.33  |      |         |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.43   | 0.22 | 0.38    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 110.04 | 0.57 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 110.47 |      |         |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.57   | 0.28 | 0.69    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 78.89  | 0.41 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 79.45  |      |         |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 9.04   | 4.52 | 13.52** |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 64.48  | 0.33 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 73.52  |      |         |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.09   | 0.54 | 1.83    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 57.11  | 0.30 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 58.19  |      |         |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.13   | 0.06 | 0.25    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 52.49  | 0.27 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 52.63  |      |         |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 1.43   | 0.71 | 1.53    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 90.23  | 0.47 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 91.66  |      |         |
| รวม                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 0.78   | 0.39 | 1.81    |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 193 | 41.49  | 0.22 |         |
|                                     | รวม                  | 195 | 42.27  |      |         |

จากตาราง 24 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุราชการ

| อายุราชการ          |           | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |
|---------------------|-----------|--------|---------|---------------------|
| 1-5 ปี              | $\bar{X}$ | 3.17   | 3.20    | 3.48                |
|                     | 3.17      | -      | 0.03    | 0.31**              |
| 6-10 ปี             | 3.20      | -      | -       | 0.28*               |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 3.48      | -      | -       | -                   |

จากตาราง 25 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน แตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนก  
ตามอายุราชการ

| อายุราชการ          |           | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |
|---------------------|-----------|--------|---------|---------------------|
|                     | $\bar{X}$ | 2.40   | 2.63    | 2.94                |
| 1-5 ปี              | 2.40      | -      | 0.23    | 0.54**              |
| 6-10 ปี             | 2.63      | -      | -       | 0.31*               |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 2.94      | -      | -       | -                   |

จากตาราง 26 พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี

3.7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตาราง 27 เปรียบเทียบ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน          | ระดับ 1-5 |      | ระดับ 6-9 |      | t      |
|-------------------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|
|                                     | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |
| ด้านลักษณะงาน                       | 3.29      | 0.55 | 3.52      | 0.60 | 2.71** |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน       | 3.50      | 0.62 | 3.59      | 0.55 | 1.07   |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ             | 2.94      | 0.69 | 2.81      | 0.82 | 1.14   |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | 3.14      | 0.63 | 3.27      | 0.65 | 1.42   |
| ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.62      | 0.60 | 3.03      | 0.55 | 4.91** |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 3.01      | 0.51 | 3.30      | 0.56 | 3.67** |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 3.12      | 0.56 | 3.28      | 0.46 | 2.09*  |
| ด้านการบังคับบัญชา                  | 3.14      | 0.69 | 3.12      | 0.68 | 0.20   |
| รวม                                 | 3.10      | 0.45 | 3.24      | 0.47 | 2.16*  |

จากตาราง 27 พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

#### ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

#### สมมติฐานในการวิจัย

- 1.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 4.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 5.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 6.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 7.ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

|                 |                                        |
|-----------------|----------------------------------------|
| คะแนน 5 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| คะแนน 4 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก        |
| คะแนน 3 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| คะแนน 2 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย       |
| คะแนน 1 หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

## วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสอบถามและรับกลับคืน จำนวน 196 ฉบับ พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

## การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

กาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup>

(Statistical Package the Social Scienees / Personal Computer Plus)

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการหาค่าร้อยละ  
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

|                   |             |                                                   |
|-------------------|-------------|---------------------------------------------------|
| คะแนน 4.50 – 5.00 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| คะแนน 3.50 – 4.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก        |
| คะแนน 2.50 – 3.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| คะแนน 1.50 – 2.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย       |
| คะแนน 1.00 – 1.49 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2. วิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับ  
ตำแหน่ง โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม สถานภาพสมรส  
รายได้ และอายุราชการ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One Way Analysis Of  
Variance)

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD  
(Least Significant Difference)

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่ม  
บริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ดังนี้

### 1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบ  
แบบสอบถาม จำนวน 196 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 และอีก  
ส่วนหนึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 40-  
60 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 และอายุน้อยกว่า 40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ

38.30 จำแนกตามวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 จำแนกตามรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา คือมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และรายได้ 5,000-10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 จำแนกตามอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 รองลงมาคือ อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 จำแนกตามระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับ 1-5 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และอีกส่วนหนึ่งคือระดับ 6-9 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 2.88$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.80$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.14$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.19$ ) และด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.13$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 8 ด้าน พบว่า

2.1 ด้านลักษณะงาน พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงาน บุคคลกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือข้อปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) และท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.14$ )

2.2 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเป็นข้าราชการในองค์กรของรัฐเป็นอาชีพที่มั่นคงค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือข้อ การปฏิบัติงานของท่านมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน และมักได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ผู้บริหารให้

ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ท่าน ( $\bar{X} = 3.40$ ) และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการในที่ประชุม ( $\bar{X} = 3.19$ )

2.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.03$ ) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 2.99$ ) ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสนำหน้ากว่าสายงานอื่น ( $\bar{X} = 2.91$ ) ระบบบริหารงานภายในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ( $\bar{X} = 2.88$ ) และท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 2.61$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ( $\bar{X} = 3.26$ ) บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในสำนักงานของท่าน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ฯฯ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.75$ ) ตามลำดับ

2.5 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.01$ ) รองลงมา คือ การดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{X} = 2.95$ ) ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ( $\bar{X} = 2.79$ ) สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 2.67$ ) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว ( $\bar{X} = 2.59$ ) ตามลำดับ

2.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม ค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.27$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา

ของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ความรู้ ความสามารถของท่านได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.08$ ) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติมีชื่อเสียง ( $\bar{X} = 2.99$ ) ตามลำดับ

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือข้อ เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองานก็ตาม ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ( $\bar{X} = 3.22$ ) ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.06$ ) และหน่วยงานของท่านมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 2.82$ ) ตามลำดับ

2.8 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานของท่านมีการจัดสายงานและแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนและเหมาะสมค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.23$ ) รองลงมา คือผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.14$ ) ท่านพอใจการบริหารงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชาของท่าน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.12$ ) และผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{X} = 3.06$ ) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง พบว่า

3.1 ข้าราชการที่เพศต่างกัน คือ เพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน คือ น้อยกว่า 40 ปี และตั้งแต่ 40-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน คือ สถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า

3.4.1 ด้านลักษณะงาน ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน แตกต่างจากข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส และโสด

3.5 ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน คือ รายได้ 5,000-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า

3.5.1 ด้านลักษณะงาน ข้าราชการที่มีรายได้15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน แตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีรายได้10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

3.5.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

3.5.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

3.6 ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน คือ 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.1 ด้านลักษณะงาน ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี

3.6.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี

3.7 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน คือ ระดับ 1-5 และระดับ 6-9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการที่จะมีความมั่นคงในการมีชีวิต มีหลักประกันในการปฏิบัติงานว่า ไม่ถูกย้ายหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล และมีความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่นั้นมิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ไทยเจียมอารีย์ (2545). ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ดังนี้

2.1. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และกระทรวงสาธารณสุขเปิดโอกาสให้ข้าราชการ

ทุกคนสามารถแสดงผลงานโดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้น ความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างเพศจึงมีน้อยลง จึงส่งผลให้เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548:104) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธินา ปานศักดิ์ (2544:73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัทมั่นยิ่ง ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตัญญู เทียนปฐม (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับเดียวกันแม้ว่าอายุจะต่างกันก็ตามจึงทำให้อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพต หุ่นเจริญ (2525:175) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านอายุสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตตัญญู เทียนปฐม (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประณต แก้วสำราญ (2548:104) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านอายุ

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันนั้น มีภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับวุฒิการศึกษาและขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความชัดเจนเป็นไปตามขั้นของวุฒิการศึกษา ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับใด ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจ

ในการทำงานแตกต่างกันในด้าน การจำแนกสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับ ตำแหน่ง

2.4 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีสถานภาพโสดหรือสถานภาพสมรสแล้วต่างก็มีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบครอบครัวและภาระที่ต้องรับผิดชอบในด้านการงานเหมือนกัน ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544:73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นย้ง จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท มั่นย้ง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พันธโมภาส (2537) ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้ พบว่า พบว่าข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในปัจจุบันมีการปรับตัวสูงขึ้น ดังนั้น รายได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากข้าราชการส่วนมากรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยังน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้น ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศของ Velez (1972) อ้างจาก กิตติ จอมแบ่ง

(2533) ในเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ทองสำราญ (2541 : 84) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมานานหรือเพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน ต่างก็มีความรู้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน เพื่อต้องการให้ผลของงานนั้นประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกสุฤษดิ์พงษ์ กันศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในการบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 1 พบว่าระยะเวลาที่รับราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พันธนิมภาก (2537) ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับ

ส่วนแต่ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนตามขอบเขตงานที่ระบุ ซึ่งงานทุกระดับ ทุกฝ่ายจะมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ในระดับบริหารจะรับผิดชอบงานด้านการวางแผน การควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน และสั่งการให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามแผน หรือขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ส่วนฝ่ายปฏิบัติจะทำหน้าที่ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ และให้ได้ผลของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน ดังนั้น ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของบ้านาญ บำรุงรส (2534) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของตำรวจภูธร จังหวัดเลย ซึ่งเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวนและพลตำรวจ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน โดยตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ เกือบทุกด้าน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1.จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรศึกษาหาแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจมากขึ้น เนื่องจากถ้าผู้บังคับบัญชาปล่อยไป จะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงานในที่สุด

2.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ฝ่ายบริหารควรคงไว้ซึ่งระดับมาตรฐานของความพึงพอใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรจัดทำเครื่องมือวิจัยที่มีแบบสอบถามปลายเปิดในทุกองค์ประกอบแต่ละด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้วิจัยมีได้ระบุนำคำถามไว้ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจได้มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอุปสรรคต่อการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข กับกลุ่มบริหารงานบุคคล ในองค์การอื่น เพื่อนำผลมาปรับปรุงระบบการบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ต่อไป
4. ควรศึกษาวิจัยความพึงพอใจ ทุก ๆ 3 ปี เพื่อตรวจสอบสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข.ระบบบริหารงานของกระทรวง  
สาธารณสุขในปัจจุบัน.กระทรวงสาธารณสุข,2545
- กิตติ จอมแบ่ง. (2528). สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาโครงการ  
ศึกษาศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา.วิทยานิพนธ์.กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร
- เกศินี หงสนันท์.(2518). การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย.กรุงเทพฯ:คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:เทพเนรมิตการพิมพ์  
-----.(2541).การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บริษัทเอ็กซ์เปอร์  
เน็ท จำกัด.
- ณัฐธินา ปานศักดิ์.(2524).ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน  
บริษัท มั่นยืน จำกัด.สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531).พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ:บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์.(2521).เอกสารประกอบการสอน วิชาสถิติการศึกษา:วัดผล302.กรุงเทพฯ:  
ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว.
- บ้านาญ บำรุงรส. (2534). ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย.วิทยานิพนธ์ กศ.ม บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประคอง กรรณสูต.(2529). สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู.กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- ประณต แก้วลำราญ.(2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
และลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ บธ.ม(การจัดการ). กรุงเทพฯ  
:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร
- ประสิทธิ์ ชูเมือง.(2534).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์  
งบประมาณ สำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม(พัฒนาลังคม).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2542).จิตวิทยาอุตสาหกรรม.พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ:พิมพ์ดี  
-----.(2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ:สมิตรออฟเซต

- เปล่งศรี อิงคินันท์.(2526). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ พันธุ์โมภาส.(2537). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการศึกษานิเทศก์กรมการค้าต่างประเทศ.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่าย  
เอกสาร.
- พิรพต หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (การศึกษาพิเศษ).กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- มนูญ วงศ์นารี.(2524). "เราจะจูงใจคนทำงานอย่างไรจึงจะได้ผลงานและน้ำใจไปพร้อมกัน."วารสารราชการ.  
ยุวดี ไทยเจียมอารีย์.(2545).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ บธ.ม (สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ :บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- รัตตัญญู เทียนปฐม.(2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช.ภาคินพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาลังคม).กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่าย  
เอกสาร
- ร้อยเอกสุชาติพงษ์ กันศิริ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ใน  
กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11. วิทยานิพนธ์.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- วิราพร พงศ์อาจารย์.(2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม  
พิษณุโลก.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2542). องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ:บริษัท ชีวะฟิล์ม และโซเท็กซ์  
จำกัด
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2527). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมัยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ,2533
- .(2522). องค์การทฤษฎีและพฤติกรรม.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สุระ หีบโสด.(2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการ  
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม(อุตสาหกรรมศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัดสำเนา.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ:ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2533

- อัญชลี ดวงแก้ว.(2541).ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร  
สำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธาแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สังคมวิทยาประยุกต์).กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- อนุสรณ์ ทองคำกาญจน์.(2521). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี  
สำนักงานใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์.ภาคินพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.อัดสำเนา.
- Applewhite,P.B. *Organization Behavior*. New Jersey:Prentice – Hall,1965
- Bloom.Milton L. and James Naylor. *Industrial Psychology*. New York : Harper and Row  
Publisher.
- Barnard,Cheser L. *The Function of Executive*. Cambridge:Harvard University Press, 1966.
- Gilmer,B.Von Haller(1967). *Industrial Psychology*. New York :Mcgrow-Hill Book Co.,
- Harrell,Thomas Willard.(1972).*Industrial Psycholog*.New York:Holt Rinehart and Winston.
- Herzberg E.and B.B. Synderman, *The Motivation to Work*.New York:John Wiley &Son.,1959.
- Jamann,Joann S. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N.Program  
2,"*Dissertation Abstracts International*. 60(7) : 116–A-117- A;January,1974.
- Johnston, Ruth and Ronald A. Bavin "Herzberg And Job Satisfaction,"*Personnel Practice  
Bulletin*. 29(2): 136 – 141; June 1973.
- Locke,Edwin A.(1976)."*The Nature and Causes of Job Satisfaction*," in M.D.Dunnette  
(ED)Handbook of industrial and Organizational Psychology.Chicago: Rand McNally.
- Maslow,Abraham Havold.(1970).*Motivation and Petsonlity*.2<sup>nd</sup> ed,NewYork:Harper and Row  
Inc.
- Morse,N.C.(1955). *Satisfaction in Whitecollar Job*.Ann Arbor:University of Michigan.
- Miltion,C.R.(1981). *Human Behavior in Organization*:three levels of Behavior.New  
Jersey:Prentice-Hall.
- Nichols,Gleunadee .A. "Job Satisfaction and Nurse's Intertions to Remain with or to Leave  
And Organization." *Nursing Research*.May – june 1974.
- Paisal Wangphanich.*Job Satisfaction of facul ty members at Srinakharinwirot*.  
University,Thailand.,Thesis: University of Kansas,1988
- Rayner,Claire.(1984,August)."*What do the Public think of nurse?*," *Nursing Time*.27(2): 29 – 34
- Schermerhorn.Jr,John R.,Hunt,Janes G. and Osborn,Richard N.(1984).*Basic Organizational  
Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed.New York:John Wiley & Sons.

Tiffin, Joseph and Mc Ernest J. Mc Cormick. (1968). *Industrial Psychology*. London : Allen and Unwin.

Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida: Robert E. Krieger Publishing Company, Inc.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก.**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถามการวิจัย

### เรื่อง

#### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงสาธารณสุข

#### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพราะความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

( นางสาววณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม )

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง  
เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

### 2. อายุ

- ( ) น้อยกว่า 40 ปี  
( ) 40 – 60 ปี

### 3. วุฒิการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

### 4. สถานภาพสมรส

- ( ) โสด  
( ) สมรส  
( ) หม้าย/หย่าร้าง

### 5. รายได้

- ( ) 5,000 – 10,000 บาท  
( ) 10,001 – 15,000 บาท  
( ) 15,001 บาทขึ้นไป

### 6. อายุราชการ

- ( ) 1 - 5 ปี  
( ) 6 – 10 ปี  
( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

### 7. ระดับตำแหน่ง

- ( ) ระดับ 1 – 5  
( ) ระดับ 6 – 9

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
กระทรวงสาธารณสุข

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) แต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของท่านในด้านต่าง ๆ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                    | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                               | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านลักษณะงาน</b>                                                                          |                  |     |         |      |            |
| 1.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้<br>ความสามารถของท่าน                         |                  |     |         |      |            |
| 2.ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน                                                    |                  |     |         |      |            |
| 3.ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานของท่าน                                  |                  |     |         |      |            |
| 4.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมสามารถ<br>ปฏิบัติได้ทันเวลาที่กำหนดไว้          |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</b>                                                          |                  |     |         |      |            |
| 5.การเป็นข้าราชการในองค์กรของรัฐเป็นอาชีพที่มั่นคง                                            |                  |     |         |      |            |
| 6.การปฏิบัติงานของท่านมีเอกภาพในการปฏิบัติงานและ<br>มักได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเสมอ |                  |     |         |      |            |
| 7.ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อ<br>การปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ท่าน                   |                  |     |         |      |            |
| 8.ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการ<br>ในที่ประชุม                                      |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>                                                                |                  |     |         |      |            |
| 9.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ                                           |                  |     |         |      |            |
| 10.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม                                                  |                  |     |         |      |            |
| 11.หน่วยงานของท่านส่งเสริม และสนับสนุนข้าราชการ<br>ให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด |                  |     |         |      |            |
| 12.ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้า<br>กว่าสายงานอื่น               |                  |     |         |      |            |
| 13.ระบบบริหารงานภายในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า<br>ในอาชีพของท่าน                     |                  |     |         |      |            |

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                                                                     | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                                                                                | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                                                                                                               |                  |     |         |      |            |
| 14.บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความรู้สึกดีหรือรันทดในการทำงาน                                                                 |                  |     |         |      |            |
| 15.วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในสำนักงานของท่าน เช่นเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ฯ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน |                  |     |         |      |            |
| 16.สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ                                                                                      |                  |     |         |      |            |
| 17.บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน                                                                                      |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>                                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 18.เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านปฏิบัติงานอยู่                                                            |                  |     |         |      |            |
| 19.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว                                                                                |                  |     |         |      |            |
| 20.สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อความต้องการของท่าน          |                  |     |         |      |            |
| 21.การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 22. ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี                                                                                            |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>                                                                                                            |                  |     |         |      |            |
| 23.ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้บริหาร                                                                                   |                  |     |         |      |            |
| 24.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติมีชื่อเสียง                                                                                        |                  |     |         |      |            |
| 25.เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน                                                                                                 |                  |     |         |      |            |
| 26.ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม                                                                                     |                  |     |         |      |            |
| 27.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน                                            |                  |     |         |      |            |

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                                             | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                                                        | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>                                                                                |                  |     |         |      |            |
| 28.ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน                         |                  |     |         |      |            |
| 29.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองานก็ตามผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี |                  |     |         |      |            |
| 30.ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน                                                                      |                  |     |         |      |            |
| 31.เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย                                              |                  |     |         |      |            |
| 32.หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม                                                                             |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านการบังคับบัญชา</b>                                                                                              |                  |     |         |      |            |
| 33.ท่านพอใจการบริหารงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชาของท่าน                                                           |                  |     |         |      |            |
| 34.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา                                                            |                  |     |         |      |            |
| 35.หน่วยงานของท่านมีการจัดสายงานและแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนและเหมาะสม                                                   |                  |     |         |      |            |
| 36.ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน                               |                  |     |         |      |            |
| 37.ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ                                                                    |                  |     |         |      |            |

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   โทร. 5731

ที่   ศร 0519.12/๔44

วันที่   24   มกราคม 2549

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

---

เรียน   คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

          เนื่องด้วย   นางสาวฉัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม   นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์   ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

          จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์   ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้   นางสาวฉัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม   และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศรี จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศร 0519.12/๙๔ 12



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มกราคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวฉัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวฉัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-391-9490

ที่ ศธ 0519.12/๔4/3



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ มกราคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-391-9490

ที่ ศธ 0519.12/1๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-391-9490

ที่ ศร 0519.12/1๖๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวฉัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต และโปรดพิจารณาให้ นางสาวฉัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-391-9490

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                      |                                                                               |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อผู้วิจัย         | นางสาววณัฐกาญจน์ จิตต์ธรรม                                                    |
| วันเดือนปีเกิด       | 13 มีนาคม 2510                                                                |
| สถานที่เกิด          | กรุงเทพมหานคร                                                                 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน  | 1/49 ซอยพิบูลสงคราม 6 ถนนพิบูลสงคราม<br>ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | กระทรวงสาธารณสุข                                                              |
| ประวัติการศึกษา      |                                                                               |
| พ.ศ.2536             | บธ.บ (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยรามคำแหง                 |
| พ.ศ.2549             | กศ.ม (การศึกษามหาบัณฑิต)คณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ          |