ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี

ปริญญานิพนธ์

ของ

พิศมัย เชื้อมีแรง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กันยายน 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ

ของ

พิศมัย เชื้อมีแรง

26 ก.ย. 2544

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กันยายน 2543

พิศมัย เชื้อมีแรง. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์, รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์.

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2543 ทั้งหมด 15 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F - test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้นด้านค่าตอบแทนต่อเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปรปรากฏผลดังนี้

2.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัยและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนต่อเดือน เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนต่อเดือนมากกว่าเพศหญิง

2.2 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัย และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี

3. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รองลงมาได้แก่ขาดงบประมาณและต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐ

3.2 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล รองลงมาได้แก่ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้นและประสานงานกับหน่วยงาน เพื่อจัดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ท้องถิ่น

JOB SATISFACTION OF THE MEMBERS SUB – DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION IN NONTHABURI PROVINCE

AN ABSTRACT

BY

PISAMAI CHUAMEERAENG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
September 2000

Pisamai Chuameeraeng. (2000). *Job – Satisfaction of the Members of Sub-District Administration Organizations in Nonthaburi Province* . Master thesis. M.Ed. (Adult Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Sauwanee Lewan . Assoc. Prof. Nipa Sripairot.

The purposes of this study were to investigate the job – satisfaction of the members of sub – district administration organizations in Nonthaburi Province according to motivation factors and hygiene factors ; to compare the job – satisfaction as classified by gender, age, educational level, working experience, salary, and level of sub – district administration organization ; and to gather problems and suggestions pertaining to work of the members of sub – district administration organizations.

The samples used in this research were 272 members of 15 sub – district administration organizations in the year 2000. The rating – scale questionnaire was administered. The data were then analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test and F – test.

The research findings were summarized as follows :

1. The members of sub – district administration organizations in Nonthaburi Province had job satisfaction as a whole and in the motivation factors at a high level, but in the hygiene factors at a moderate level when considered in each aspect it was found that salary and working situation were at a moderate level.

2. To compare job satisfaction of the members of sub – district administration organizations according to variables :

2.1 The members of sub – district administration organizations with different genders had job satisfaction as a whole and factors with no statistically significant difference when considered in each aspect it was found that the salary had job satisfaction with statistically significant difference at .05 level in which men had job satisfaction more than women.

2.2 The members of sub – district administration organizations with different age, educational level, salary and level of sub – district administration organizations had job satisfaction as a whole, factors and in each aspect with no statistically significant difference.

2.3 The members of sub – district administration organizations with different working experience had job satisfaction as a whole and factors with no statistically significant difference. When considered in each aspect it was found that work success, interpersonal relations and working situation had statistically significant difference at .05 level in which the members with working experience more than two years had job satisfaction more than the members with experience less than two years.

3. The members of sub – district administration organizations had problems and suggestions as follows :

3.1 The high frequency problems about some members of sub – district administration organizations were lacking of knowledge and understanding in their roles and regulations, budget and government's support were also needed.

3.2 The high frequency suggestions about salary and welfare should be increased, budget and coordination with other organizations should be added to provide specialized person in to local sub – district.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนนทบุรี

ของ
นางพิศมัย เชื้อมีแรง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. 2543

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(นายประเทือง แผนทัด)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวัลย์ และรองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำตรวจแก้ไขการเรียบเรียงและข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งยิ่งนัก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ นายประเทือง แผนทัด ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี และนายสรณะ เทพเนาว์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นำชัย เลวัลย์ รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา และท่านอาจารย์ดร. เพ็ญแข ประจนปัจจนึก ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณกำนันพิษณุ สันติเมธี ผู้อำนวยการพิสมัย ภักตร์นิกร นายประชา ไพประพันธ์ อาจารย์วิลาวัณย์ บุญทับ อาจารย์พิมพา คุ้มศิริวงศ์ อีกทั้งพี่ๆ เพื่อนๆทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณ ร.ต.อ.อานนท์ เชื้อมีแรง ที่สนับสนุนและส่งเสริมด้านการเรียน อดทน เข้าใจ คอยชี้แนะและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอน้อมรำลึกพระคุณของคุณแม่บุญมา หลำเนียม ซึ่งเป็นผู้สร้างชีวิตและทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาในขั้นมหาบัณฑิต รวมทั้งคุณสวิง คุณวันเพ็ญ ทิมดี คุณวิชัย คุณสมรวงศ์พิณ และคุณธวัชชัย คุณวันเพ็ญ หลำเนียม

ประโยชน์คุณค่า หรือคุณความดีแห่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขออุทิศแด่ คุณพ่อทองคำ หลำเนียม ผู้ล่วงลับไปแล้ว

พิศมัย เชื้อมีแรง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	เอกสารที่ข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
	ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	13
	ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	14
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	25
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537	25
	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542	28
	คุณสมบัติของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	30
	อำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	31
	สภาพทั่วไปและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี	55
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
	งานวิจัยในประเทศ	59
	งานวิจัยในต่างประเทศ	63
3.	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	65
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	65
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	68
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี.....	73
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี.....	75
	ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนนทบุรี.....	85
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี.....	103
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
	ความสำคัญของการวิจัย.....	106
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	107
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	107
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	107
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	109
	อภิปรายผล.....	111
	ข้อเสนอแนะ.....	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
บรรณานุกรม		123
ภาคผนวก		130
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	131
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความร่วมมือ รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง	136
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	142
ภาคผนวก ง	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	148
ประวัติย่อผู้วิจัย		150

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน	23
2	ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg).....	24
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบล....	66
4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี	74
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	76
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน.....	77
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านได้รับการยอมรับนับถือ.....	78
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	79
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	80
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร.....	81
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	82

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	83
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	84
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	86
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศด้านค่าตอบแทนต่อเดือน.....	87
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน.....	88
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน.....	90
18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน.....	93
19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสำเร็จของงาน	94

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	96
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน.....	98
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทนต่อเดือนโดยรวมและรายด้าน.....	100
23	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน.....	101
24	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดนนทบุรี.....	103
25	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี.....	105
26	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี.....	149

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542..... 29

2 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1..... 36

3 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 2..... 37

4 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3..... 38

5 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 4..... 39

6 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 5..... 40

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปรัชญาการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เน้น "คน" เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมียุทธศาสตร์หลักของการพัฒนา คือ การยึดพื้นที่และชุมชนเป็นหลักในการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และกิจกรรมการพัฒนา โดยเน้นบทบาทของประชาชนและองค์กรท้องถิ่นในการบริหารจัดการพัฒนา การให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้แทนของกลุ่มที่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาและร่วมรักษาสมบัติ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน เป็นการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน สร้างความยอมรับและความรับผิดชอบในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชนและสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนนี้จะเป็นผลให้การดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540: 1)

รูปแบบการพัฒนาอย่างหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้แทนของกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในระดับชุมชน ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในรูปแบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ใหม่ เป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชนในระดับตำบลแต่ละหมู่บ้าน เป็นหน่วยการบริหารราชการที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดมีอำนาจในการบริหารงาน การกำหนดนโยบายในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการวางผังเมือง อีกทั้งการทำนิติกรรม ที่จะก่อให้เกิดผลของการเปลี่ยนแปลง การโอน สงวนหรือระงับสิทธิใดๆ ในกฎหมายด้วยตัวเองภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนั้นยังมีอำนาจออกข้อกำหนดท้องถิ่นเพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีความเป็นอิสระ ที่จะตราข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพื่อการบริหารกิจการท้องถิ่นโดยอนุมัติของนายอำเภอ (กรมการปกครอง . 2539 ข. : 19 – 20)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกประกอบด้วยสมาชิกโดยตำแหน่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบล แพทย์ประจำตำบล และสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน คณะกรรมการ

บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการชุดหนึ่งไม่เกิน 7 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย กำนัน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน คณะกรรมการบริหารจะเลือกคณะกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการบริหารและเลือกกรรมการบริหารอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร ในช่วง 4 ปีแรกของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันจะเป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง (กรมการปกครอง. 2538 ข : 88 – 90)

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ 2542 ทำให้ที่มาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไป โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่งซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารในขณะเดียวกันมิได้ ส่วนคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวนสองคนซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา 67 คือ 1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม 6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการ มอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (กรมการปกครอง. 2542 ก : 12 – 19)

จังหวัดนนทบุรี เป็นจังหวัดปริมณฑลที่มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพฯ จนแยกได้ยากว่า พื้นที่ส่วนใดเป็นเขตจังหวัดนนทบุรีหรือเขตกรุงเทพฯ เช่น พื้นที่ในอำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย และอำเภอปากเกร็ด และพื้นที่ในอำเภอชานเมืองนอกๆ ออกไป ประชาชนส่วนใหญ่เคยมีอาชีพการเกษตร ทำสวนผลไม้ ทำนา แต่ปัจจุบัน อาชีพเกษตรเริ่มหมดไปเพราะพื้นที่กลายเป็นหมู่บ้านจัดสรร เช่น ในอำเภอบางบัวทอง บางใหญ่ และ ไทรน้อย จากความ

แออัดของกรุงเทพฯ ทำให้มีการขยายตัวตามไปด้วย ซึ่งการขยายตัวอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจนี้ ทำให้จังหวัดนนทบุรีต้องประสบกับปัญหาสำคัญหลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย ปัญหาเรื่องน้ำเน่าเสียจากภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงมาตามแม่น้ำลำคลอง นอกจากนี้ยังทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงที่ดินทำกินมีปัญหาเรื่องดิน อาชีพเกษตรเริ่มลดน้อยลงกลายเป็นหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก (จังหวัดนนทบุรี . 2541:37 – 41) เมื่อความหนาแน่นของประชากรมีมากขึ้นทำให้ก่อปัญหาทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพย์ติด และปัญหาอื่นๆ อีกมาก จึงเป็นการยากที่จะควบคุมได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การมีองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่ใหม่ที่สุด ซึ่งเกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นและเน้นให้ท้องถิ่นได้ปกครองกันเองอย่างอิสระ จึงนับว่าเป็นองค์กรที่จะช่วยในการกำกับดูแลและปกครองประชาชนในจังหวัดนนทบุรีให้อยู่อย่างมีความสุข ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีความอยู่ดีกินดี มีความสุข ส่งเสริมด้านการศึกษา มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมให้รู้จักดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมไทย ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี แต่ภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่นั่นก็คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมการปกครอง. 2539 ข : 308)

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามข้อบังคับ และแผนพัฒนาของตำบล การบริหารงานส่วนใหญ่มาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งเป็นฝ่ายคณะกรรมการบริหารเป็นผู้จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานการใช้จ่ายบริหารกิจการให้เป็นไปตามปรกติข้อบังคับและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมาย ส่วนฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลและกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ (กรมการปกครอง. 2542 ก : 12 – 19) ดังนั้นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นผู้ที่สามารถชี้แนวทางในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งว่าจะมีทิศทางในการพัฒนาไปในทางใด การปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างแต่สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่งคือเรื่องความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังที่ ภิญโญ สาธร (2523:5) ได้ให้ความเห็นว่า “ถ้าบุคคลในหน่วยงานขาดขวัญและกำลังใจ คือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ และไม่ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าหน่วยงานนั้นจะมีวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรเพียงพอ”

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความตั้งใจ มีความวิริยะ อุตสาหะ และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี เพื่อต้องการทราบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถตามศักยภาพของตน อันจะนำไปสู่คุณภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถนำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)โดยในแต่ละปัจจัยนั้นแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทนต่อเดือน และสภาพการปฏิบัติงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ประโยชน์ในทางวิชาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล และจิตวิทยาการศึกษา ทำให้ทราบลักษณะและธรรมชาติเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าในแต่ละด้านมีระดับสูงต่ำเพียงใด และตัวแปรอิสระใดส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลในระดับท้องถิ่น และสามารถนำไปพิจารณาเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ทางด้านการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนทั้งสิ้น 636 คน

2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชั้น (Strata) โดยสุ่มตามสัดส่วนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

3.1.2 อายุ

1) ต่ำกว่า 35 ปี

2) 35 – 45 ปี

3) สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา

1) ประถมศึกษา

2) มัธยมศึกษา ปวช. และ ป.กศ. ต้น

3) สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1.4 ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

1) ต่ำกว่า 2 ปี

2) 2 ปีขึ้นไป

3.1.5 ค่าตอบแทนต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 2,000 บาท

2) 2,000 – 3,000 บาท

3.1.6 ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

1) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1

2) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2 – 3

3) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 – 5

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

1) ด้านความสำเร็จของงาน

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ด้านความรับผิดชอบ

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

2) ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการตอบสนองความต้องการใน 2 ปัจจัย ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hydiene Theory) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานและเกิดความสนใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความเสียสละ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความสำนึกในหน้าที่ ด้วยความมีอิสระและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยดี และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการ แผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน หมายถึง เงินที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับประธานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการคณะกรรมการบริหาร ตามระเบียบ

กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าตอบแทนประธานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการคณะกรรมการบริหาร พ.ศ. 2538

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกมาถึงความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป มีการพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.2.4 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่จะส่งเสริมและเกื้อกูลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารและการคมนาคม เป็นต้น

2. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้น เพื่อเข้าไปทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยในราชกิจจานุเบกษา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในที่นี้ศึกษาเฉพาะสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

3. การปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การทำงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 67 – 73

4. ระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ระดับชั้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ 5 ตามระดับฐานะทางเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1 มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉลี่ยต่อปีประมาณ 20 ล้านบาทขึ้นไป

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 2 มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉลี่ยต่อปีประมาณ 12 – 20 ล้านบาท

4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 3 มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉลี่ยต่อปีประมาณ 6 – 12 ล้านบาท

4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 4 มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉลี่ยต่อปีประมาณ 3 – 6 ล้านบาท

4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 5 มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉลี่ยต่อปีประมาณ 3 ล้านบาท

ในที่นี้ผู้วิจัยจำแนกเป็น 3 กลุ่มระดับ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1 องค์การบริส่วนตำบลชั้น 2 – 3 และองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 – 5 ตามตัวแปรที่ศึกษา

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานในระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.3 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
   - 2.1 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
   - 2.2 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542
   - 2.3 คุณสมบัติของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
   - 2.4 อำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
   - 2.5 สภาพทั่วไปและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้รับความสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีผู้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพอสรุปได้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 321) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการสนองความต้องการของเขา

สมยศ นาวีการ (2533 : 221) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนต่องานของพวกเขา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

วินัย โกยดุลย์ (2537 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลอาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงสภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่นๆ ถ้าหากปัจจัยต่างๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ และยังผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จีราภรณ์ โนราช (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย หรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

ปาริชาติ ตันติวัฒน์ (2538 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

สเตร้าส์ และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

เฟรนซ์ (French. 1964 : 28-29) กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางการปฏิบัติงานว่า หมายถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

แอปเปิ้ลไว้ท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์การ และมีความหมายคล้ายกับคำว่า ขวัญในการทำงาน (morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์และคณะ (Gilmer and others. 1966 : 254) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นจะเกิดจาก ความรู้สึกที่มีความสำเร็จใน ผลงานรู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ไอแวนเซวิช และดอนเนลลี (Ivancevich and Donnelly. 1968 : 172) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นความคิดเห็นของคนงานที่นิยมชมชอบงานที่เขากำลังกระทำอยู่

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง (เงินเดือน) การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานและอื่นๆ อีก

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทนและนโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

เดวิส (Davis. 1985 : 83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

จากนิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลต่างๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลหลายๆ อย่างมาประกอบเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปความสำคัญของการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังนี้

อารี เพชรผุด (2530 : 26) ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53 – 54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพราะการที่การทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผล เช่น ยอดการผลิตตกต่ำ ทั้งๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ
3. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ (morale) แก่บุคคลในองค์การ
4. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง

6. ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข การบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่น่าศึกษาเพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจทั้งต่อการทำงาน และต่อบรรยากาศภายในองค์การได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้

กิเซลลี่ และบราว (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539 : 39 ; อ้างอิงจาก Ghislli and Brown. 1955 : 340 *Personnel and Industrial Psychology.*) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของการประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

ฮาร์เรลล์ (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Harrell. 1964 : 260-268 *Industrial Psychology*) ได้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการที่สำคัญและควรพิจารณาคือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ เพศหญิง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง

1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ

1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 ปี หรือ 8 ปี

1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพอใจ

2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย

2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่างานที่จำเจ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ หรือสิ่งอื่นๆ

2.3 ฐานะอาชีพ

2.4 ภูมิประเทศ คนงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์การขนาดใหญ่

3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

บาร์นาด (Barnard. 1972 : 142 – 149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ และสภาพทางกายภาพตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal, non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัลที่เป็นสิ่งของ ได้แก่ โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้ง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขสบาย

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจที่มีผลงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (associational attractiveness) เป็นความสัมพันธ์ฉันท์มิตรที่ดีที่ทำให้เกิดความผูกพันร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล (adaptation of condition to habitual methods and attitude) เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน หาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

7. โอกาสที่จะร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม มีความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุข

ภิญโญ สาธร (2516 : 360-361) กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ที่สำคัญได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ และตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน เช่น มีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น การไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ความเท่าเทียมกันทุกด้าน
5. สร้างความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือร่วมแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ของหน่วยงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ได้มีแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานโดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ที่นั่นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้ว จะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมีดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจัดงานให้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี

9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง

10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น

13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

14. จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์การ

สรุปได้ว่าปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น มีหลายด้านประกอบกันซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมาก ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีผลทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานได้

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัมฟอร์ด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 29 ; อ้างอิงจาก Mumford. 1972 : 4-5 *Job Satisfaction)* ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain school) เป็นกลุ่มที่มองเห็นความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ โครซิเอร์ และโกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ จากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงจาก Greene and Craft. 1979 : 270 *Motivation and Work Behavior*) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่ามี 3 แนวคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ ได้แก่ แนวความคิดของวรูม (Vroom. 1964)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ ได้แก่ ผลงานของเบรพิล และครอกเคท (Brayfield and Crockett. 1955)

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 242) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วย

1. Existence Needs (E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้หรือความต้องการในการอยู่รอด

2. Related Needs (R) หรือความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการการยกย่อง

3. Growth Needs (G) หรือความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความก้าวหน้า

ในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่อง และบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของ แมคเคลแลนด์ (Mcclelland 's Acquired-Needs Theory)

ความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2539 : 245) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความต้องการที่จะแสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิต และการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ จำแนกความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมักชอบที่จะเป็นผู้ควบคุมดูแลคนอื่น หรือทำตัวมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ บุคคลเหล่านี้จะพยายามใฝ่หาตำแหน่งต่าง ๆ เช่น เป็นหัวหน้า และบุคคลพวกนี้มักจะเป็นคนคุยเก่ง มีข้อโต้แย้งบ่อย ๆ มีบุคลิกเข้มแข็ง เป็นคนเปิดเผยพูดตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง เอาการเอางาน ชอบที่จะสอนคนอื่นและชอบพูดในที่ชุมชน

2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูง มักจะพอใจที่ได้รับความอบอุ่นจากผู้อื่น และพยายามที่จะหลบเลี่ยงความเจ็บปวดหรือการถูกกลุ่มไม่ยอมรับตน บุคคลเหล่านี้ชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น ๆ อยากที่จะมีความคุ้นเคยสนิทสนม และมีความเข้าใจดีกับคนอื่น ๆ พร้อมที่จะปลอบใจและช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความลำบาก และชอบที่จะคบหาสมาคมหรือพบปะคนอื่น ๆ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) คนที่มีความต้องการได้รับความสำเร็จสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่า ๆ กับที่กลัวอย่างมากต่อความล้มเหลว ชอบงานที่ท้าทาย ตั้งเป้าหมายให้ตัวเองสูง กล้าต่อการเสี่ยง แต่มักจะไม่ชอบเป็นนักการพนัน ชอบให้บอกผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและทันที เป็นคนไม่ชอบอยู่นิ่ง ๆ ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก ชอบทำงานหนักและถ้าเกิดความล้มเหลวขึ้นก็ไม่ถือเป็นเรื่องวิตกกังวล และชอบที่จะดูแลกำกับการด้วยตนเอง

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow. 1970: 69) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็เรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย โดยปรกติแล้วองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Sense of belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization or Self – Realization Needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้น ตั้งแต่ขั้นที่ 1 จนถึงขั้นที่ 5 ถ้าความต้องการในขั้นต้นตอบสนอง ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นถัดไปซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นของทฤษฎี

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Theory) ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กมีหลายชื่อ เช่น Dual Factors Theory และ Motivation-Maintenance Theory) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากเฮิร์ซเบิร์กและคนอื่นๆ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบอร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and others. 1959 : 2, 29,91) สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivator Factors and Maintenance Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ (Herzberg and others. 1956 : 113-114)

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติมีความสำเร็จและก้าวหน้า การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ประการ คือ (Herzberg and others. 1959 : 114-115)

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

3. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่ใส่ใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากผลการศึกษาเฮิร์ซเบิร์ก ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้เห็นดังปรากฏในตาราง 1 (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 100)

ตาราง 1 สรุปแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ตัวที่ทำให้พอใจ ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ (Job Content) - ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ <u>ปัจจัย</u> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ	ตัวที่ทำให้ไม่พอใจ รักษาและป้องกันงานที่ทำ รวมทั้งที่ทำงาน (Job Context) - ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน <u>ปัจจัย</u> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ 5. สภาพการทำงาน

จากการศึกษา 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น สรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 2 ได้ดังปรากฏในตาราง 2 (ธงชัย สันติวงษ์.2533 : 407)

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการตามความคิด	ตัวงานที่ทำ ความสำเร็จ โอกาสเติบโต
ความต้องการมีลักษณะเด่น	ความก้าวหน้า การยอมรับ ฐานะ
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ - นาย - เพื่อน - ลูกน้อง การบังคับบัญชา
ความต้องการด้านความมั่นคง	นโยบายและการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน
ความต้องการทางร่างกาย	เงินเดือนและชีวิตส่วนตัว

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดจากทั้งสองนี้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร โดยยึดแนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กเป็นหลัก

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานในหน่วยงาน หากบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือ และตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของเขา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

ความเป็นมา การบริหารและการปกครองตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอดีตได้ประสบปัญหาความไม่พร้อมในด้านต่างๆ หลายประการ ทั้งในด้านรายได้ของบุคลากร เนื่องจากท้องถิ่นไม่มีฐานภาษีและเก็บภาษีบำรุงท้องที่ได้น้อย อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีขีดความสามารถในการบริหารงานจำกัด เช่น จัดทำงบประมาณไม่เป็นเป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกยกเลิกในเวลาต่อมาโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ประเทศไทยก็ไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับตำบล จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2535 เมื่อรัฐบาลภายใต้การนำของ นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายด้านการเมืองการปกครองที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นระดับตำบลเป็นนิติบุคคล เพื่อให้มีความคล่องตัวและร่วมกันแก้ไขปัญหาของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการปกครอง. 2539 ก : 48)

กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีคำสั่งที่ 802/2535 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2535 และคำสั่งที่ 816/2535 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2535 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อศึกษาปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น และในเวลาต่อมารัฐบาลได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 262/2535 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2535 แต่งตั้ง "คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น" เพื่อทำการศึกษาและพิจารณาปรับปรุงสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 พบว่าสภาตำบลได้จัดตั้งมาเป็นระยะเวลากว่า 2 ปี ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้ไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็น "องค์การบริหารส่วนตำบล" ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครอง. 2539ค : 48-49)

ดังนั้น เมื่อรัฐสภาได้มีมติผ่านร่างกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีผลใช้บังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาพ้นกำหนดไปแล้ว 90 วัน ทำให้ในเวลาต่อมามีการยกเลิกสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ทั้งหมดทั่วประเทศอีกครั้งหนึ่ง แต่ให้บรรดาคณะกรรมการสภาตำบลที่มีอยู่ก่อนกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับอยู่ในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 และให้กระทรวงมหาดไทยยกฐานะสภาตำบลดังกล่าวขึ้นเป็น "สภาตำบล" ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล

กรณีสภาตำบลใด ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี ก่อนวันที่ พ.ร.บ. ฉบับนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ก่อนวันที่ 2 ธันวาคม 2537) เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท กระทรวงมหาดไทยจะทำการยกฐานะสภาตำบลนั้นขึ้นเป็น "องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)" ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ พ.ร.บ.ฉบับนี้ใช้บังคับ ดังนั้นจึงได้ยกฐานะสภาตำบล 617 แห่งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่งโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นระดับล่างสุด

ถ้าสภาตำบลใดมีรายได้เข้าเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ตามมาตรา 40 ก็จะต้องยกฐานะสภาตำบลนั้นขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะทำให้สภาตำบลมีจำนวนลดลงทุกปี จนกระทั่งหมดสิ้นไป คาดกันว่าในปี พ.ศ. 2541-2542 สภาตำบลที่มีอยู่ในประเทศจะได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด

เมื่อสภาตำบลได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ก็จะพ้นสภาพจากสภาตำบลนับตั้งแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้นไป ทั้งนี้ บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ์เรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลให้โอนไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีความพร้อมเข้าเกณฑ์ของการขอจัดตั้งเป็นเทศบาล ได้ก็ให้ตราพระราชกฤษฎีกายกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นขึ้นเป็นเทศบาล เมื่อมีฐานะเป็นเทศบาลแล้วก็จะพ้นสภาพจากองค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่วันที่พระราชกฤษฎีกาได้ยกฐานะสภาตำบลขึ้นเป็นเทศบาล บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิ์เรียกร้องหนี้ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้โอนเป็นของเทศบาลที่จัดตั้งขึ้นนั้น นอกจากนี้บรรดาข้อบังคับตำบลที่ได้ใช้บังคับในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้วให้ยังคงใช้บังคับได้

ต่อไปเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะได้มีการตราพระราชบัญญัตินั้นขึ้นใหม่ (กรมการปกครอง. 2539 ค. : 48-49)

อาณาเขต เนื่องจากรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน เกิดขึ้นจากการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ของมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ฉะนั้นอาณาเขตหรือพื้นที่หน่วยการปกครองตำบลตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล ถ้าตำบลใดมีพื้นที่อยู่ทั้งในและนอกเขตหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นก็ให้หมายความรวมถึงเฉพาะพื้นที่ที่อยู่นอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกับสภาตำบล แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้นอาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังคงอยู่ทับซ้อนกับพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเช่นกัน

การจัดรูปแบบการปกครองและการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกประกอบด้วย (ตามมาตรา 45)

- สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบล

- สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการบริหารคณะหนึ่งจำนวนไม่เกิน 7 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- กำนัน

- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน

- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน

คณะกรรมการบริหารจะเลือกคณะกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการบริหารและเลือกกรรมการบริหารอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

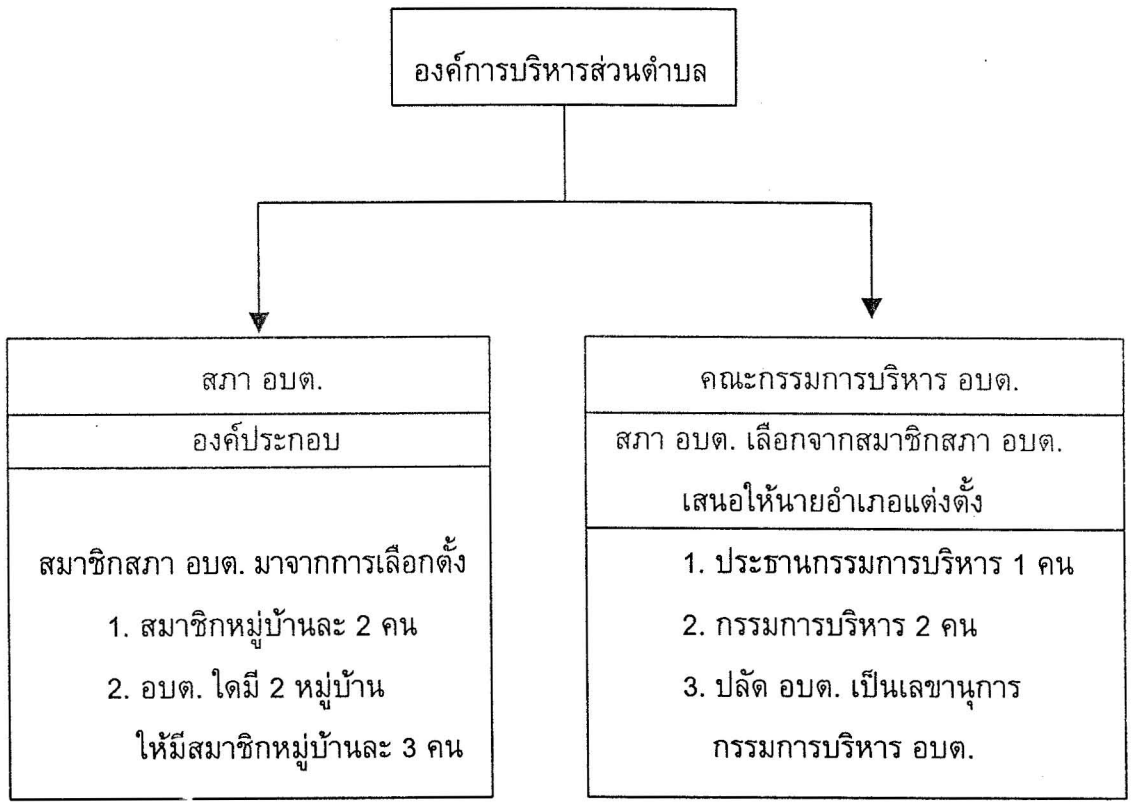
การประชุม การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่กำหนดไว้

อนึ่ง ตามบทเฉพาะกาลตามมาตรา 95 วรรคสุดท้ายบัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ว่า ในวาระเริ่มแรกเป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ มิให้นำความในมาตรา 58 วรรคสองมาใช้บังคับ กล่าวคือ ห้ามมิให้คณะกรรมการบริหารเลือกกรรมการบริหารเป็นประธานคณะกรรมการบริหาร แต่ให้กำนันเป็นประธานกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง ดังนั้นในช่วงเวลา 4 ปีแรกของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันจะเป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง

2.2 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เป็นพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้ที่มาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมาจากการเลือกตั้งทั้งหมด สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสามคน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและการจัดการประชุมและงานอื่นใดที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่ง และกรรมการบริหารจำนวนสองคน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง ใน 4 ปีนับแต่ใช้กฎหมายนี้ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล มาสมัครเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้โดยไม่ต้องลาออกจากตำแหน่งแต่เมื่อได้รับเลือกตั้งให้พ้นจากตำแหน่งเดิมโดยอัตโนมัติ

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนไป เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพการจัดรูปแบบใหม่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแผนภูมิดังต่อไปนี้ (โกวิทย์ พวงงาม 2542 : 173)



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

(ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม. 2542 : 173)

2.3 คุณสมบัติของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 9 ดังต่อไปนี้ (กรมการปกครอง. 2539ข : 296 – 297)

(1) มีสัญชาติไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง แต่บุคคลผู้มีสัญชาติไทยซึ่งบิดาเป็นคนต่างด้าวต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอีกด้วย

(2) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำและมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านในตำบลนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหกเดือนจนถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

(3) เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

(4) เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ วิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ติดยาเสพย์ติดให้โทษ หรือเป็นโรคตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดไว้สำหรับคุณสมบัติของผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่

(5) เป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานองค์การของรัฐ

(6) เป็นผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หรือสารวัตรกำนัน

(7) เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่าทุจริตต่อหน้าที่

(8) เคยถูกผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบลตามพระราชบัญญัตินี้

(9) เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกโดยพันโทษมาแล้วไม่ถึงสามปีในวันเลือกตั้ง เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(10) เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือเสื่อมเสียทางศีลธรรม

(11) เคยถูกผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งหรือสภาตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้ง เว้นแต่จะพ้นห้าปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่งจนถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมตามมาตรา 47 ทวิ ผู้มีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2542 ก : 12-13)

(1) มีคุณสมบัติตามมาตรา 9 (1) และ (2)

(2) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9(3) (4) (5) (6) (7) (9) หรือ (10)

(3) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญากับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนสมัครรับเลือกตั้งหรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

(4) ไม่เคยถูกผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล เว้นแต่จะพ้นห้าปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่งจนถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

(5) ไม่เคยถูกสภาตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล หรือไม่เคยถูกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เว้นแต่ละพ้นห้าปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่งจนถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

2.4 อำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(ความเดิมในมาตรา 67 (8) ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนแล้ว ในมาตรา 14 และเพิ่ม (9) โดยมาตรา 15 ของ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ตามลำดับ)

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

(มาตรา 68 (12) และ (13) เพิ่มเติมโดยมาตรา 13 ของ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542)

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควรในกรณีนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรมหรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

มาตรา 70 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนิน

กิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

มาตรา 71 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินห้าร้อยบาท

ร่างข้อบังคับตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะกรรมการบริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายเกี่ยวกับการเข้าชื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่น

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อและประกาศเป็นข้อบังคับตำบลต่อไป

ในกรณีที่นายอำเภอไม่เห็นด้วยกับร่างข้อบังคับใด ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบังคับตำบลดังกล่าว เพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบลนั้นใหม่ แต่ถ้าเป็นร่างข้อบังคับตำบลที่กำหนดให้มีโทษปรับตามวรรคหนึ่ง เมื่อนายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยให้ร่างข้อบังคับนั้นเป็นอันตกไป

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบลตามวรรคสี่แล้วมีมติยืนยันตามร่างข้อบังคับตำบลเดิม ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อและประกาศเป็นข้อบังคับตำบลได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยืนยันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับตำบลคืนจากนายอำเภอหรือยืนยันด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบังคับนั้นเป็นอันตกไป

มาตรา 72 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบล และอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

(1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

ระเบียบพนักงานส่วนตำบลให้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา

เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

มาตรา 73 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
มาตรา 46 (1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล ตาม (1) และกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ	มาตรา 59 (1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามปกติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ (3) รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ก่อนที่จะรับบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานใดก็ตาม สิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องดำเนินการคือ จะต้องกำหนดเสียก่อนว่ามีงานอะไรทำบ้าง และคนที่จะมารับผิดชอบนั้นต้องมีความรู้ความสามารถอย่างไร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ (กรมการปกครอง. 2539ข : 80-88)

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

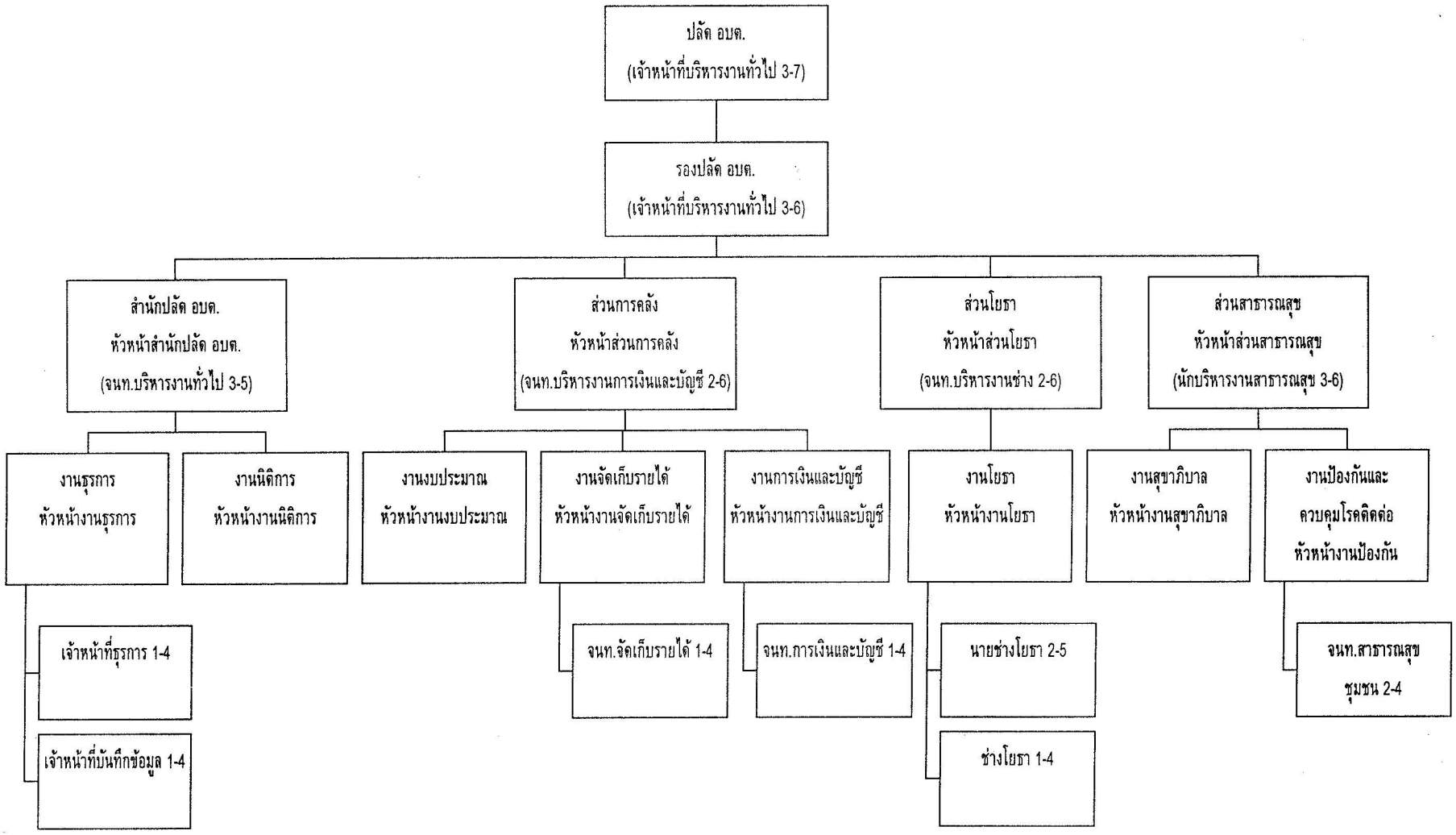
ซึ่งในส่วนของส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดตั้งขึ้นนั้น ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยควรมีโครงสร้างทางการบริหาร ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งานทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

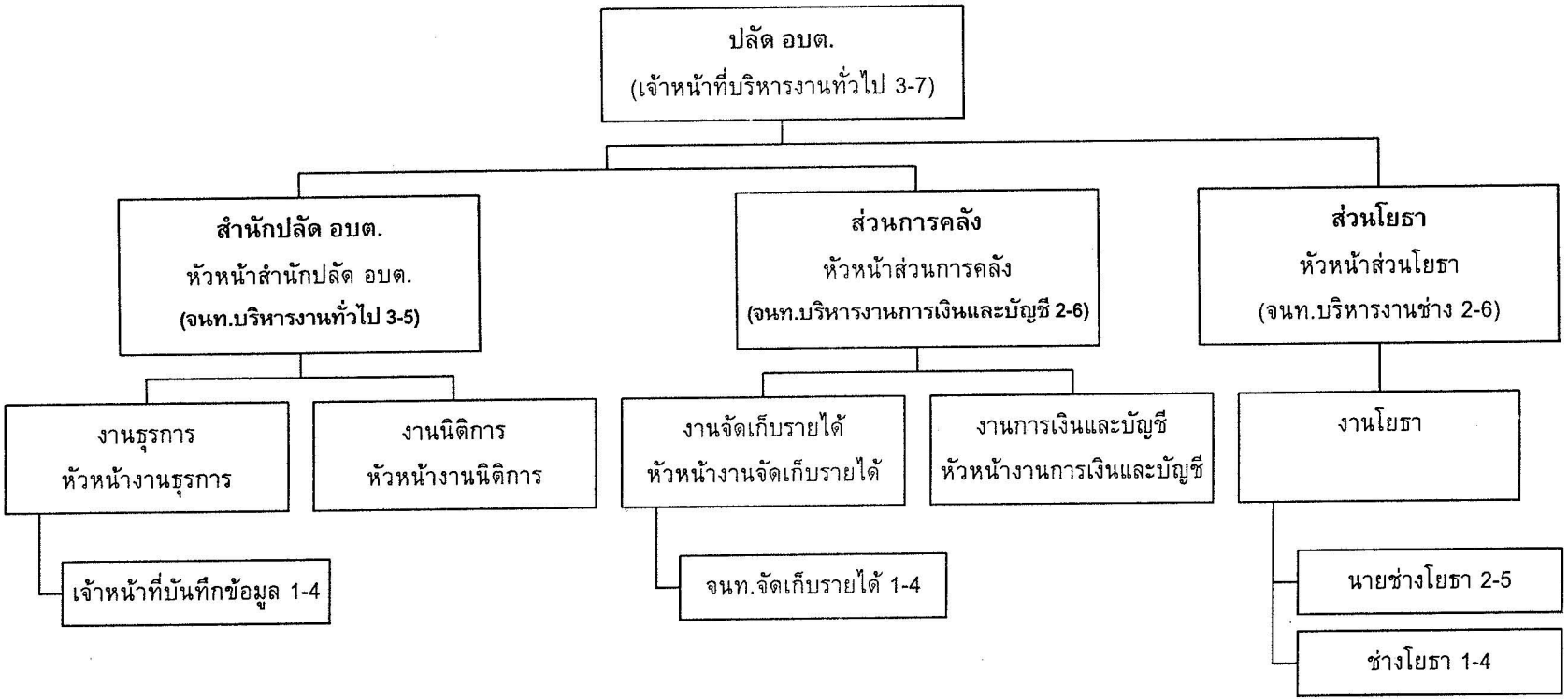
3. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. ส่วนสาธารณสุข ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุขการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การฝึกอบรม การประสานงานและสนับสนุน การวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผล การจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและบริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

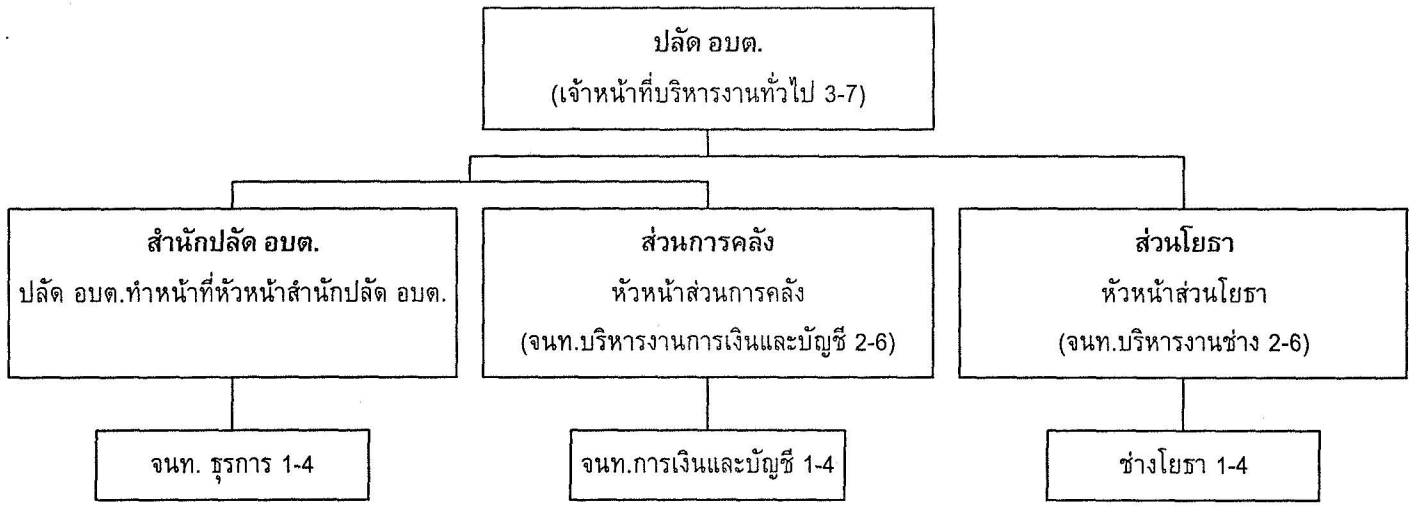


ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1

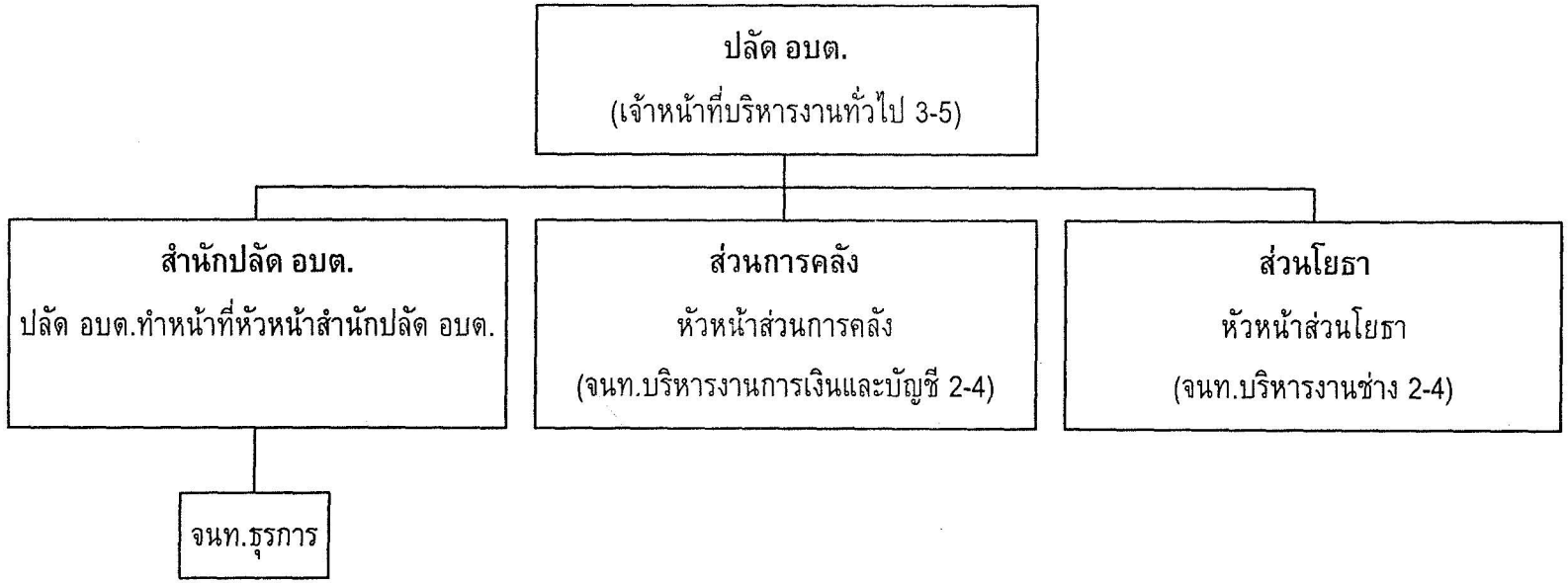
(ที่มา : กรมการปกครอง. 2539 ข : 84)



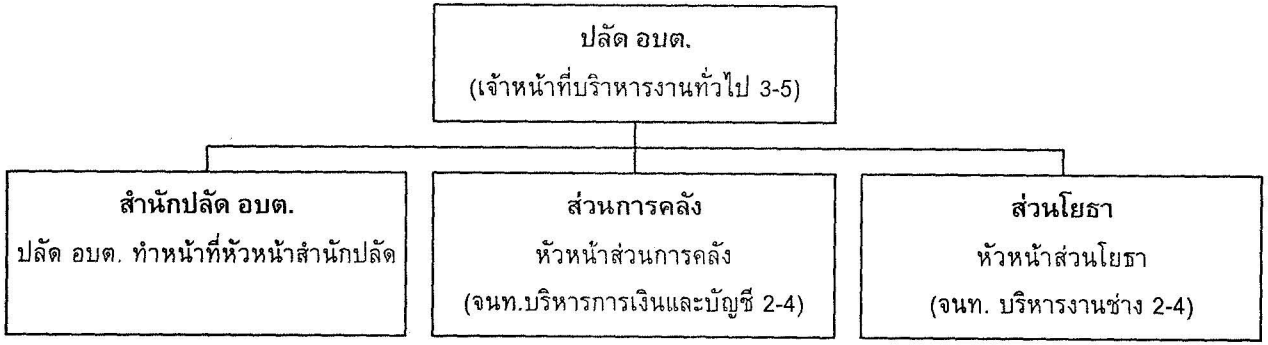
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2
(ที่มา : กรมการปกครอง.2539 ข : 85)



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3
(ที่มา : กรมการปกครอง. 2539 ข : 86)



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4
(ที่มา : กรมการปกครอง. 2539 ข : 87)



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5
(ที่มา : กรมการปกครอง.2539 ข : 88)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารสวนตำบล เป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีอิสระในระดับหนึ่งในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของการพัฒนาจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนหนึ่งทั้งทางด้านการวางแผนพัฒนา การประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล และการจัดทำร่างข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรมการปกครอง. 2538: 102-123)

การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ซึ่งจะต้องบริหารงานโครงการและงบประมาณของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จึงกำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมือง และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการใช้งบประมาณของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ ประเภทแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 ลักษณะ คือ

1. แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นการกำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน โครงการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอโดยมีระยะเวลาห้าปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี หมายถึงว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นแนวทางและรายงานประสานแผนงานและโครงการของจังหวัด อำเภอ ตำบล และการดำเนินงานของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบของแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

ส่วนที่ 3 งาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนา และงบประมาณที่ใช้

ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

หมายถึง การวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมากำหนดสภาพปัญหาแล้วจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการจัดทำงาน โครงการและกิจกรรมสำหรับการพัฒนาและแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

หมายถึง การนำปัญหาที่จัดลำดับความเร่งด่วนมาแล้วมากำหนดเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากศักยภาพและขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการประสานการพัฒนากับหน่วยงานอื่นในพื้นที่

ส่วนที่ 3 งาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนา และงบประมาณที่ใช้

หมายถึง การนำแนวทางการแก้ไขปัญหามากำหนดการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงกำหนดเป็นงาน โครงการ และกิจกรรมในการพัฒนาขึ้นให้สัมพันธ์กับเงินงบประมาณที่มีอยู่หรืออาจกำหนดการขอรับการสนับสนุนโครงการจากหน่วยงานอื่นๆ ที่สามารถทำโครงการมาลงในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ เช่น งบ ส.ส. งบของเอกชน งบของส่วนราชการต่างๆ

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทราบถึงสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาตลอดจนงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาลงในพื้นที่ แล้วจึงนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจแบ่งขั้นตอนในการจัดทำแผนออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นการรวบรวมเอาข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบล นำมากำหนดเป็นตัวปัญหาว่า ปัญหาเหล่านั้นเกิดจากอะไร มีสภาพของปัญหามาจากอะไร แล้วทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดปัญหาตลอดจนหาแนวทางแก้ไขว่าจะทำอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาก่อนที่จะนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาว่า จะดำเนินการจัดทำแผนอย่างไรในการพัฒนา จึงจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาและแหล่งงบประมาณ

ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดงาน โครงการ และกิจกรรมตามแนวทางในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญไว้แล้ว โดยพิจารณารูปแบบของโครงการพร้อมกำหนดวงเงินที่จะต้องใช้ และแหล่งงบประมาณที่จะนำมาจัดทำโครงการนั้น

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำโครงการที่ได้พิจารณาพร้อมแหล่งงบประมาณ มาบรรจุลงในร่างแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี เพื่อจะนำไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอ

เมื่อคณะจัดทำร่างแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงนำร่างแผนพัฒนาดังกล่าวเสนอเพื่อขอรับความเห็นชอบเพื่อใช้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การติดตาม ประเมินผล

ผู้รับผิดชอบ : สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้แล้ว เพื่อให้การดำเนินการติดตามและประเมินผลงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปดำเนินการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ประสบปัญหาอะไร และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อนำปัญหา อุปสรรค ตลอดจนการแก้ไขปัญหาไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาในปีต่อไป

สำหรับการจัดแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีนั้น ให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำร่างแผนโดยนำโครงการจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี มากำหนดลงในแผนแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนจัดทำแผนต่อไป

ในการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนของงาน โครงการ และกิจกรรมในการพัฒนาให้พิจารณาจากงาน โครงการ และกิจกรรมในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการอนุมัติแล้วมาประกอบการจัดทำงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับเงินงบประมาณที่มีอยู่

ในกรณีที่หน่วยราชการอื่นจะนำโครงการมาลงในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประสานนำลงบรรจุในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกโครงการด้วย

จึงจะเห็นได้ว่า การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสำเร็จลุล่วงได้ก็โดยประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันเป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองของท้องถิ่นต่อไป

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก

1.1 ให้นายอำเภอเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใน 45 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้เปิด-ปิด การประชุม

1.2 การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก ให้เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวเป็นผู้เชิญสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาวุโสสูงสุดเป็นประธานชั่วคราว เพื่อเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภา และเลขานุการสภา โดยให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราว จนกว่าจะเลือกเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งนั้น

1.3 ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราว รายงานผลการเลือกประธานและรองประธาน ให้นายอำเภอมีคำสั่งแต่งตั้งภายใน 7 วัน เมื่อนายอำเภอมีคำสั่งแต่งตั้งแล้วให้ประธานชั่วคราวพ้นจากตำแหน่ง

2. วิธีการเลือกประธาน รองประธาน และเลขานุการสภา อบต.

2.1 ให้เลือกทีละตำแหน่ง

2.2 ให้เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสมาชิกสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคนละหนึ่งชื่อ โดยมีผู้รับรองไม่น้อยกว่าสองคน การเลือกใช้วิธีเขียนชื่อลงคะแนน ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวเป็นผู้ประกาศคะแนน ถ้ามีผู้ได้คะแนนสูงสุดหลายคนให้เลือกใหม่อีกครั้งหนึ่งเฉพาะชื่อที่ได้คะแนนเท่ากัน แต่ถ้าคะแนนเท่ากันอีกให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชี้ขาด และถ้ามีการเสนอชื่อเพียงตำแหน่งละหนึ่งชื่อ ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับคัดเลือก

2.3 ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี ทั้งนี้เมื่อครบวาระแล้วให้อยู่ทำหน้าที่ประธานชั่วคราวต่อไปจนกว่าจะเลือกตั้งประธานและรองประธานขึ้นใหม่ แต่ถ้าตำแหน่งประธานสภาหรือรองประธานสภาว่างลงด้วยเหตุอื่นที่มิใช่พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระ ให้นายอำเภอเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน 15 วัน เพื่อเลือกตั้งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ โดยให้ผู้ได้รับเลือกตั้งใหม่อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งตนแทน

3. เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ประกาศรายชื่อเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่

(1) นัดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามคำสั่งประธานสภา

(2) ชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการ

(3) ทำระเบียบวาระการประชุม

(4) ทำรายงานการประชุมและตรวจสอบ

(5) รักษาเอกสารของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(6) แจ้งมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไปยังผู้เกี่ยวข้อง

(7) ช่วยเหลือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในที่ประชุม

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

เมื่อเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกคนหนึ่งทำหน้าที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราว

4. การประชุม

(1) การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี 2 ประเภท คือ การประชุมสามัญและวิสามัญ

(2) การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก ต้องประชุมภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์กาบริหารส่วนตำบล

(3) สมัยประชุมสามัญมีปีละอย่างน้อยสองสมัยแต่ไม่เกินสี่สมัย ทั้งนี้ให้ประธานสภานำปรึกษาตั้งแต่วันที่ประชุมสามัญสมัยแรกว่าจะมีกี่สมัย โดยต้องมีการประชุมในเดือนกุมภาพันธ์สมัยหนึ่ง และในเดือนสิงหาคมสมัยหนึ่งเป็นอย่างน้อย ทั้งนี้ การกำหนดสมัยประชุมและวันประชุมให้ทำเป็นประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล

(4) สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่งๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ

(5) การพิจารณาร่างข้อบังคับงบประมาณให้ดำเนินการในการประชุมเดือนสิงหาคมและดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 15 วัน

(6) การนัดประชุมในระหว่างสมัยประชุม ให้ทำเป็นหนังสือหรือจะบอกนัดในที่ประชุมแต่ถ้าบอกนัดในที่ประชุมต้องส่งหนังสือนัดประชุมไปยังผู้ที่มิได้มาประชุมทราบล่วงหน้า

(7) การประชุมใด ๆ ที่มิได้นัดหมาย มิให้ถือว่าเป็นการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(8) การนัดประชุมให้นัดล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 3 วัน แต่ถ้าเร่งด่วนหรืออยู่ในระหว่างสมัยประชุมจะนัดเร็วกว่านั้นได้

(9) เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุม ให้เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบรายชื่อสมาชิกผู้มาประชุมว่าครบองค์ประชุมหรือไม่ เมื่อมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สัญญาณเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าที่ประชุมแล้วให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจดูว่า มีผู้เข้าประชุมครบองค์ประชุมหรือไม่ ถ้าครบองค์ประชุมก็ให้ประชุม แต่หากไม่ครบองค์ประชุมและพ้นกำหนดเวลานัดประชุม 1 ชั่วโมง ก็ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลื่อนการประชุมออกไป ทั้งนี้ผู้มาลงชื่อแต่มิได้เข้าประชุมมิให้นับเป็นองค์ประชุม

(10) การประชุมต้องมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง การลงมติให้ถือเสียงข้างมาก เว้นแต่ที่มีบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

(11) เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อยู่ในที่ประชุม ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันเองเป็นประธานชั่วคราว ถ้าประธานหรือรองประธานเข้ามาในที่ประชุม ประธานชั่วคราวพ้นหน้าที่

(12) ระเบียบวาระการประชุมนั้นให้จัดลำดับการพิจารณาข้อปรึกษาในอันดับก่อนหลังดังต่อไปนี้ (1) รับรองรายงานการประชุม (2) เรื่องด่วน (3) ญัตติข้อบังคับที่ต้องพิจารณา (4) ญัตติข้อบังคับที่เสนอใหม่ (5) ญัตติอื่นๆ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ เว้นแต่ที่ประชุมจะตกลงเป็นอย่างอื่น

(13) ประธานสภาจะสั่งปิดประชุมก่อนหมดระเบียบวาระการประชุมมิได้ เว้นแต่ที่ประชุมจะเกิดการอลเวงจนมิสามารถรักษาระเบียบข้อบังคับการประชุมไว้ได้ หากประธานสั่งปิดประชุมก่อนหมดระเบียบวาระ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสาม ขอร้องให้เปิดประชุมต่อไปก็ให้ดำเนินการประชุมต่อไป โดยให้รองประธานสภาเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันเองเป็นประธานในที่ประชุม

-ประธานสภาสั่งให้หยุดพักการประชุมชั่วคราวได้ ถ้าเห็นว่าได้ประชุมกันมาเป็นเวลานานพอสมควร

-ประธานสภาหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมกันไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามร้องขอให้มีการประชุมลับ ประธานสภาสั่งผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลออกจากห้องประชุมเว้นแต่เจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประชุมลับ อาจทำเป็นหนังสือก็ได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกล่วงหน้า

-การรายงานการประชุมทุกคราว ให้เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำและตรวจรายงานการประชุม แล้วเสนอสภารับรองในการประชุมครั้งต่อไป โดยให้สมาชิกได้ตรวจดูก่อนเวลาประชุม การแก้ไขต้องได้รับการอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อน เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลรับรองรายงานการประชุมแล้ว รายงานการประชุมทั้งหลายให้ส่งนายอำเภอภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลรับรองแล้ว รายงานการประชุมลับนั้น จะเปิดเผยเพียงใดให้เป็นไปตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

5. ญัตติ

5.1 ญัตติมี 2 อย่าง (1) ญัตติเกี่ยวกับกิจการภายในวงงานองค์การบริหารส่วนตำบล (2) ญัตติร่างข้อบังคับตำบล

5.2 ญัตติทั้งหลายต้องเสนอล่วงหน้าเป็นหนังสือที่ยื่นต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลรับรอง 1 คน โดยให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุเข้าระเบียบวาระการประชุมภายในกำหนดเวลาอันสมควรในสมัยสามัญนั้น

5.3 ญัตติที่ไม่ต้องเสนอล่วงหน้าและไม่ต้องทำเป็นหนังสือ (1) ขอให้รับรองรายงานการประชุม (2) เรื่องด่วนหรือญัตติในเวลาที่มีการปรึกษารวดเดียว (3) ขอแปรญัตติที่มิใช่ร่าง

ข้อบังคับงบประมาณ (4) ขอให้ลงมติ (5) ขอให้แยกประเด็นพิจารณาหรือแยกประเด็นลงมติ (6) ขอให้ปิดอภิปราย (7) ขอให้เปิดอภิปรายต่อไป (8) ขอให้เลื่อนการประชุมปรึกษาต่อไปในคราวหน้า (9) ขอให้พิจารณาโทษสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่าได้กระทำผิดข้อบังคับนี้ในการประชุมครั้งนั้น (10) ญัตติที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรอนุญาต

6. ญัตติร่างข้อบังคับตำบล

6.1 ร่างข้อบังคับตำบลแบ่งออกเป็นข้อๆ และมีบันทึกต่อไปนี้

1. หลักการของร่างข้อบังคับตำบล
2. เหตุผลที่เสนอร่างข้อบังคับตำบล

เมื่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับญัตติร่างข้อบังคับตำบลที่เสนอมาและตรวจสอบถูกต้องตามระเบียบการประชุมแล้ว ให้ส่งสำเนาญัตติร่างข้อบังคับตำบลให้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่เรื่องด่วน

6.2 ร่างข้อบังคับตำบลเกี่ยวด้วยการเงิน คือ ร่างที่(1) การตั้งขึ้น หรือ ยกเลิก ลด หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือวางระเบียบเกี่ยวกับรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) การจัดสรร รับ รักษา หรือจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือการโอนงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) การกู้เงินหรือการค้ำประกันหรือการใช้เงิน ในกรณีที่สงสัยว่าร่างข้อบังคับใดเกี่ยวกับเงินที่จะต้องมีคำรับรองของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่ ให้เป็นอำนาจของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้วินิจฉัย

6.3 การเสนอญัตติร่างข้อบังคับตำบลอื่นๆ ต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลรับรองอย่างน้อย 2 คน ผู้เสนอและผู้รับรองลงชื่อในญัตตินั้น

6.4 ถ้าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอญัตติร่างข้อบังคับตำบลไม่ต้องมีผู้รับรอง

6.5 ญัตติร่างข้อบังคับตำบลจะต้องพิจารณาเป็น 3 วาระ เว้นแต่ที่ประชุมจะอนุมัติให้พิจารณา 3 วาระรวดเดียวได้ ยกเว้นญัตติร่างข้อบังคับตำบลว่าด้วยงบประมาณจะพิจารณา 3 วาระรวดเดียวไม่ได้

วาระที่ 1 ที่ประชุมปรึกษาในหลักการว่าจะรับหลักการแห่งร่างข้อบังคับตำบลนั้นหรือไม่ โดยให้มีการอภิปรายพอสมควร ญัตติร่างข้อบังคับตำบลที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลงมติรับหลักการแล้ว ถ้าส่งให้คณะกรรมการพิจารณาให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่งต้นร่างข้อบังคับตำบลให้คณะกรรมการพิจารณาโดยละเอียด และที่ประชุมกำหนดเวลาแปรญัตติด้วย หากคณะกรรมการหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าควร

แก้ไขเพิ่มเติม ก็ให้เสนอคำแปรญัตติล่วงหน้าเป็นหนังสือต่อประธานคณะกรรมการ โดยแปรญัตติเป็นรายข้อ และต้องมีสมาชิกสภารับรองคำแปรญัตติอย่างน้อย 2 คน โดยต้องลงชื่อในหนังสือนั้นด้วย เพื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว ให้รายงานเป็นบันทึกยื่นต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่าได้มีหรือไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในตอนหรือข้อใดบ้าง มีผู้แปรญัตติและมติของคณะกรรมการเกี่ยวกับการแปรญัตติเป็นอย่างไร และให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนารายงานนั้นให้สมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งวันก่อนวันนัดประชุมเว้นแต่เป็นการด่วน

วาระที่ 2 ให้ปรึกษาเรียงตามลำดับข้อเฉพาะที่มีการแปรญัตติหรือที่คณะกรรมการแก้ไขเท่านั้น เว้นแต่ที่ประชุมจะได้ลงมติเป็นอย่างอื่น เมื่อที่ประชุมพิจารณาและมีมติเป็นอย่างใดแล้ว มิให้ขอแปรญัตติหรือเปลี่ยนแปลงมตินั้น แต่ถ้าข้อความที่ได้มีมติไปแล้วขัดแย้งกับมติที่ได้มีมติไปแล้ว ให้ส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่เฉพาะส่วนที่ขัดแย้งเท่านั้น โดยให้ระงับการพิจารณานั้นๆ ไว้ก่อน และให้พิจารณาข้ออื่นๆ ต่อไป

วาระที่ 3 ให้ลงมติว่าจะตราเป็นข้อบังคับตำบลหรือไม่ วาระนี้ไม่มีการอภิปราย

- ร่างข้อบังคับตำบลซึ่งที่ประชุมไม่รับหลักการในวาระที่ 1 หรือลงมติไม่ให้ตราเป็นข้อบังคับตำบลในวาระที่ 3 หรือเมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทบทวนหลังจากที่นายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยแล้วส่งคืนมาให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วลงมติด้วยเสียงที่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกทั้งหมดที่มีอยู่ ให้ถือว่าข้อบังคับตำบลนั้นตกไป และมิให้เสนอร่างข้อบังคับตำบลนั้นอีก เว้นแต่เหตุการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป และประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอนุญาต

-ญัตติที่ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวินิจฉัยให้สมาชิกออกจากตำแหน่งตามมาตรา 12(5) ต้องมีสมาชิกรับรองไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง

-หากมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลออกตามวาระเกินกึ่งหนึ่ง ญัตติที่ยังไม่พิจารณาหรือพิจารณาไม่เสร็จให้เป็นอันตกไป

-การขอถอนญัตติ คำแปรญัตติ หรือการแก้ไขข้อความในญัตติซึ่งเป็นเหตุให้เปลี่ยนหลักการต้องได้รับความยินยอมจากที่ประชุม

-การขอถอนชื่อจากการเป็นผู้รับรองหรือจากการเป็นผู้ร่วมกันเสนอแปรญัตติในญัตติใดๆ จะกระทำได้ก่อนจัดญัตตินั้นเข้าระเบียบวาระ แต่หากญัตตินั้นเป็นญัตติที่เสนอในที่ประชุมให้ถอนก่อนเริ่มปรึกษาญัตตินั้น ญัตติหรือคำแปรญัตติใดที่เมื่อถึงวาระพิจารณาแต่ผู้เสนอหรือผู้แปรไม่อยู่ก็ให้ถือว่าถอนญัตตินั้นแล้ว

-ญัตติร่างข้อบังคับตำบลว่าด้วยงบประมาณ เสนอโดยคณะกรรมการบริหาร การแปรญัตติร่างข้อบังคับนี้จะกระทำได้โดยลดรายจ่ายเท่านั้น ห้ามมิให้แปรญัตติรายจ่ายขึ้นใหม่ หรือเพิ่มเติมรายจ่ายหรือเปลี่ยนแปลงความประสงค์ของจำนวนเงินที่จ่าย เว้นแต่จะได้รับคำรับรองของคณะกรรมการบริหารและห้ามมิให้แปรญัตติในรายการและจำนวนเงินซึ่งมีข้อผูกพันอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ (1) ดอกเบี้ยและเงินส่งใช้ต้นเงินกู้ (2) รายจ่ายซึ่งต้องจ่ายตามกฎหมาย

7. การอภิปราย

7.1 ผู้ประสงค์จะอภิปรายให้ยกมือขึ้นเหนือศีรษะ เมื่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอนุญาตจึงกล่าวถ้อยคำได้ โดยเป็นคำกล่าวกับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

7.2 วิธีการอภิปราย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้โอกาสแก่ผู้เสนอหรือผู้แปรญัตติอภิปรายก่อน เมื่อผู้เสนอหรือผู้แปรญัตติได้อภิปรายแล้ว ถ้ามีผู้คัดค้านก็ให้ผู้นั้นอภิปราย หลังจากนั้นจึงให้ผู้สนับสนุน ผู้เสนอ หรือผู้แปรญัตติอภิปราย ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้ประสงค์อภิปรายซ้อนกันได้โดยไม่ต้องสลับก็ได้ เมื่ออนุญาตให้อภิปรายซ้อนไปคนหนึ่งแล้ว ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอนุญาตให้อภิปราย แล้วดำเนินการให้อภิปรายสลับกันไป ถ้าไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็อนุญาตให้อภิปรายซ้อนกันต่อไปได้

7.3 ถ้าไม่มีผู้อภิปรายต่อไปถือว่าปิดอภิปราย หรือถ้ามีแต่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าได้อภิปรายมาพอสมควรแล้ว ประธานเสนอให้ที่ประชุมวินิจฉัยว่าควรจะปิดอภิปรายหรือไม่แล้วลงมติ

7.4 ในขณะที่กำลังอภิปราย ถ้าประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยืนขึ้น ผู้กำลังอภิปรายหรือจะขออภิปรายต้องระงับการอภิปรายทันที แล้วนั่งลงและสมาชิกทุกคนต้องนั่งฟังประธานหรือหากประธานเห็นว่าผู้อภิปรายๆ เกินสมควรแก่เรื่องแล้ว ก็ให้ผู้นั้นหยุดอภิปรายเมื่อได้อภิปรายครบ 10 นาทีแล้ว

7.5 การอภิปรายจะต้องอภิปรายเฉพาะเรื่องที่กำลังปรึกษาอยู่เท่านั้น จะกล่าวนอกประเด็นและใช้ถ้อยคำหยาบคายเสียดสีผู้ใดไม่ได้ และห้ามมิให้นำเอกสารใด ๆ มาอ่านให้ที่ประชุมฟัง หรือกล่าวถึงพระมหากษัตริย์หรือชื่อสมาชิก ชื่อกรรมการ หรือชื่อบุคคลใด ๆโดยไม่จำเป็น กรณีมีการอภิปรายพาดพิงเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหาย สมาชิกอาจยืนขึ้น ณ ที่ของตนเพื่อกล่าวแก้หรือชี้แจงข้อเท็จจริงได้เมื่อประธานสภาอนุญาต

7.6 ข้อความเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารมีสิทธิร้องขอไม่ให้นำมาอภิปราย แต่ถ้าสมาชิกร้องขอต้องมีผู้รับรองอย่างน้อย 2 คนและให้ถือมติของที่ประชุม

7.7 ถ้าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่ามีผู้กระทำผิดข้อบังคับการประชุม ก็ให้ยืนขึ้นร้องขอให้รักษาระเบียบข้อบังคับการประชุม ให้ประธานเป็นผู้วินิจฉัยว่าได้มีการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือไม่ คำวินิจฉัยให้ถือเป็นเด็ดขาด

7.8 การอภิปรายกรณีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ถูกกล่าวหาว่ามีประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียประโยชน์ของตำบล หรือการอภิปรายกรณีให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งหรือการอภิปรายกรณีผู้ถูกกล่าวหาว่าทำความผิดในเรื่องการรักษาความสงบเรียบร้อยในสภา ให้สมาชิกอภิปรายได้จนหมดข้อสงสัยมิให้รวบรัด การอภิปรายเพื่อลงมติ

8. การลงมติ

8.1 การออกเสียงลงมติมี 2 วิธีคือ (1) การออกเสียงลงคะแนนเปิดเผย (2) การออกเสียงลงคะแนนลับ

8.2 วิธีการปฏิบัติในการออกเสียงลงคะแนนโดยเปิดเผย (1) ยกมือขึ้นพ้นศีรษะ (2) ยืนขึ้น (3) เรียกชื่อสมาชิกตามลำดับอักษร

8.3 คณะกรรมการบริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม มีสิทธิเสนอญัตติขอให้ออกเสียงลงคะแนนลับได้ โดยไม่จำเป็นต้องเสนอล่วงหน้าหรือเป็นหนังสือ เมื่อที่ประชุมอนุมัติก็ดำเนินการได้ การลงมติในญัตตินี้ให้ใช้วิธียกมือขึ้นพ้นศีรษะ

8.4 การออกเสียงลงคะแนนลับ ให้เรียกชื่อสมาชิกตามลำดับตัวอักษรมาลงคะแนนในหีบต่อหน้าประธาน

8.5 ลำดับการลงมติให้ยกเอาญัตติสุดท้ายลงคะแนนก่อน แล้วย้อนเป็นลำดับจนถึงญัตติต้น โดยถือคะแนนเสียงมากที่สุดของญัตตินั้น

8.6 ถ้าประธานถามที่ประชุมว่าในเรื่องที่มีผู้เสนอจะมีผู้ใดเห็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีให้ถือว่าที่ประชุมเห็นชอบด้วย

8.7 เมื่อนับคะแนนในการลงมติแล้ว ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกาศคะแนนเสียงให้ที่ประชุมทราบ ถ้าเรื่องใดกฎหมายบัญญัติว่าต้องมีคะแนนเสียงถึงเท่าใดเป็นพิเศษแล้วให้ประกาศด้วยคะแนนเสียงนั้นครบตามจำนวนที่กำหนดไว้หรือไม่

8.8 ถ้ามีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาหลังจากเริ่มลงคะแนนแล้ว

ก. ลงคะแนนโดยเปิดเผย ให้ลงคะแนนร่วมกับฝ่ายที่ยังนับคะแนนไม่เสร็จ

ข. ลงคะแนนลับ ให้ลงคะแนนได้ก่อนที่ประธานจะสั่งให้นับคะแนน

8.9 การลงมติกรณีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกกล่าวหาว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียประโยชน์ของตำบล ให้ลงมติว่าควรให้ผู้ถูกกล่าวหาขาดจากสมาชิกสภาพหรือไม่และต้องลงคะแนนลับมีคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสองในสามเมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลงมติให้สมาชิกผู้ถูกกล่าวหาขาดจากสมาชิกสภาพ ให้ประธานองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งให้ผู้นั้นทราบแต่ไม่เกิน 3 วัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลงมติ

8.10 การลงมติให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 64 (6) ให้ออกเสียงลงคะแนนลับ

8.11 ถ้ากรรมการบริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีผู้รับรอง 2 คน เชื่อว่ามีการนับคะแนนผิด มีสิทธิร้องขอให้นับคะแนนใหม่ได้

8.12 การลงมติทุกครั้งถ้านับคะแนนแล้วมีเสียงมากกว่าจำนวนสมาชิกที่ลงคะแนนให้ลงมติใหม่โดยเรียกชื่อลงคะแนน

8.13 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนมีเสียงหนึ่ง การออกเสียงชี้ขาดของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในที่ประชุมกรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากันให้ออกเสียงโดยเปิดเผย

9. กระทู้ถาม

9.1 กระทู้ถามคือคำถามซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้นเพื่อถามประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในข้อความที่เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการโดยมิใช้สมาชิกตั้งกระทู้ถามกันเอง

9.2 กระทู้ถามให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประธานสภาส่งกระทู้นั้นไปยังคณะกรรมการบริหารและบรรจุเข้าระเบียบวาระ เมื่อถึงวาระสำหรับตอบกระทู้ถามให้ประธานสภาอนุญาตให้ผู้ตั้งกระทู้ได้ถาม และเมื่อกรรมการบริหารหรือประธานกรรมการบริหารได้ตอบแล้วให้ซักถามได้อีก 3 ครั้ง เป็นอย่างมาก เว้นแต่ประธานจะอนุญาตให้ซักถามต่อไปได้อีก

9.3 กระทู้ถามไม่มีการอภิปรายและไม่มีการลงมติ และการประชุมครั้งหนึ่งๆ ให้กำหนดเวลาสำหรับกระทู้ถามไม่เกินหนึ่งชั่วโมง แต่อาจขยายเวลาเกินได้ถ้าประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควร

9.4 กระทู้ถามแต่ละกระทู้ให้ตั้งคำถามและซักถามได้เพียงคนเดียว

9.5 คณะกรรมการบริหารจะไม่ตอบกระทู้ได้เมื่อเห็นว่าข้อความนั้นยังไม่ควรเปิดเผย เพราะเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะขอเลื่อนการตอบกระทู้ถามหรือข้อซักถามไปตอบในโอกาสอื่นก็ได้

9.6 มิให้ตั้งกระทู้ถามในลักษณะ (1) มีข้อความประชด เสียดสี ใส่ร้าย (2) เคลือบคลุมเข้าใจยาก (3) ในเรื่องที่ตอบแล้วหรือชี้แจงแล้วว่าไม่ตอบ (4) ให้ตอบออกความเห็น (5) ปัญหาข้อกฎหมาย (6) เรื่องไม่เป็นสาระ (7) เรื่องส่วนตัว

9.7 เมื่อถึงเวลาตั้งกระทู้ถาม ถ้าผู้ตั้งกระทู้ไม่ถามให้ถือว่าได้ตอบกระทู้ถามนั้นแล้ว หรือถ้าผู้ตั้งกระทู้ถามจะขอถอนกระทู้ถามก็มีสิทธิถอน

9.8 หากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นอายุหรือยุบสภาหรือเปลี่ยนคณะกรรมการบริหารให้ตั้งกระทู้ถามที่กรรมการบริหารยังมิได้ตอบเป็นอันระงับไป

10. คณะกรรมการ

10.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำกิจการ เพื่อสอบสวนข้อความใดในวงงานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ กรรมการนั้นให้มีอย่างน้อยสามคนแต่ไม่เกินเจ็ดคน

10.2 การเลือกคณะกรรมการให้สมาชิกเสนอชื่อสมาชิกหรือบุคคลภายนอกโดยมีผู้รับรองสองคนการเลือกให้ใช้วิธีเขียนชื่อลงคะแนน ถ้ามีผู้ได้รับคะแนนเท่ากันให้เลือกใหม่ ถ้ามีผู้ได้รับคะแนนเท่ากันอีกก็ให้ประธานออกเสียงชี้ขาด

10.3 ถ้ามีการเสนอชื่อคณะกรรมการไม่เกินที่สภากำหนด ให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อได้รับการเลือกโดยไม่ต้องลงคะแนน

10.4 การประชุมคณะกรรมการครั้งแรกให้เป็นหน้าที่ของเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล

10.5 ให้คณะกรรมการเลือกตั้งประธานคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่ง

10.6 ในการประชุมต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งจึงเป็นองค์ประชุม

10.7 ในการประชุมของคณะกรรมการผู้มีสิทธิเข้าฟังต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับอนุญาตจากประธานกรรมการเท่านั้น โดยจะแสดงความเห็นได้เมื่อกรรมการร้องขอ

10.8 ผู้เสนอญัตติมีสิทธิชี้แจงความเห็นได้ตลอดเรื่อง ส่วนผู้แปรญัตติมีสิทธิชี้แจงได้เฉพาะเรื่องที่ตนแปรญัตติไว้ ทั้งนี้หากผู้แปรญัตติไม่มาชี้แจงตามนัดเป็นเวลาเกินกว่าสามสิบนาทีนับแต่กรรมการได้เรียกประชุมให้ถือว่าได้ถอนคำแปรญัตตินั้น โดยห้ามมิให้อภิปรายคำแปรญัตตินั้นในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

11. การรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อยในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

11.1 ผู้เข้าไปในที่ประชุมต้องแต่งกายให้เรียบร้อยและอยู่ในที่ซึ่งจัดไว้โดยห้ามบุคคลภายนอกเข้าไปในที่สำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการ

11.2 ถ้ามีผู้ละเมิดระเบียบการประชุมให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจตักเตือนให้ถอนคำพูด ขอขมา ห้ามมิให้พูดหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากที่ประชุมได้

11.3 ถ้าเกิดเสียงเอ็ดอึงขึ้นจนประธานเห็นว่าไม่อาจรักษาระเบียบไว้ ก็อาจสั่งงดการประชุมหรือเลิกประชุมได้

11.4 ในที่ประชุมห้ามมิให้ (1) ใช้ถ้อยคำอันพึงรังเกียจ (2) กล่าวคำหยาบคาย (3) ก่อกวนความสงบเรียบร้อย (4) ขัดคำสั่งโดยชอบของประชาชน

11.5 เมื่อมีปัญหาที่มิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับการประชุมนี้ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้วินิจฉัยและใช้บังคับไปพลาง แล้วให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานนายอำเภอ

การประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542

การประชุมคณะกรรมการบริหารต้องมีกรรมการบริหารเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริหารที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุมและให้ประธานกรรมการบริหารเป็นประธานของที่ประชุม (กรมการปกครอง. 2542 ก : 44-45)

กรรมการบริหารผู้ใดที่มาลงชื่อไว้แล้ว แต่มิได้เข้านั่งประชุมในที่ประชุม คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมิให้นับเป็นองค์ประชุมสำหรับกรรมการบริหารผู้นั้น

การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ให้ประธานกรรมการบริหารเป็นผู้นัดเรียกประชุมกรรมการบริหาร

ห้ามมิให้กรรมการบริหารมอบอำนาจให้ผู้อื่นเข้ามาประชุมแทนตนในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร

ในการประชุมคณะกรรมการบริหารให้ประธานกรรมการบริหาร มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินกิจการของที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร

(2) เป็นประธานในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร

(3) บังคับบัญชาการประชุมคณะกรรมการบริหาร

(4) รักษาความสงบเรียบร้อยในที่ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการบริหารให้เลขานุการคณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) นัดประชุมคณะกรรมการบริหาร

(2) จัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการบริหาร

(3) ชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อที่ประชุม

(4) จัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการบริหาร

(5) ช่วยเหลือประธานกรรมการบริหารในการรักษาความสงบเรียบร้อยในที่ประชุม

(6) แจ้งมติของคณะกรรมการบริหารไปยังผู้เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประธานกรรมการบริหารมอบหมาย

ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดวิธีปฏิบัติในที่ประชุมและดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้หรือกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ให้ปิดประกาศมติหรือผลการประชุมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ประชาชนทั่วไปทราบและสามารถตรวจสอบได้

หากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นสมควรยกเว้นหรือผ่อนผันการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เสนอเหตุผลต่อนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอขอยกเว้นหรือผ่อนผันเพื่อขออนุมัติต่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้แล้วแต่กรณี

2.5 สภาพทั่วไปและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

นโยบายของจังหวัดนนทบุรี

1. นโยบายด้านการพัฒนาคนและสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ประชาชนมีความสุขในสภาพสังคมที่น่าอยู่อาศัย และตอบสนองนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศในภาพรวม ได้แก่ นโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านการสาธารณสุข นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการกีฬา ศาสนาการท่องเที่ยว และการนันทนาการ ฯลฯ

2. นโยบายด้านเศรษฐกิจ มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของจังหวัด และเพื่อพัฒนาและยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น นโยบายด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม

3. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจะเร่งรัดให้มีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขขยะมูลฝอยชุมชน จะเร่งรัดและให้มีการบังคับใช้ กฎหมายที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ติดต่อ กำกับดูแลให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง ในการแก้ไขปัญหามลพิษทางเสียง ฝุ่นละอองให้อยู่ในระดับมาตรฐาน และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน

4. นโยบายด้านอื่นๆ เช่น การกำหนดให้มีการผังเมืองอย่างจริงจัง การบริหารการจัดการและเน้นให้บริการประชาชน เน้นให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และท้องถิ่น พัฒนาภาพลักษณ์ที่ดีงามของหน่วยงานให้เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศักยภาพ สถาบันครอบครัวและชุมชน องค์กรประชาชน ให้เข้มแข็งสามารถดำเนินการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรีมีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 37 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งในปี พ.ศ. 2538 มีจำนวน 16 แห่ง อำเภอเมืองนนทบุรี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรม้า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอบางบัวทอง ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร อำเภอไทรน้อย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลไทรใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์นิยมและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย อำเภอบางใหญ่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธงหิน องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งในปี 2539 มีจำนวน 11 แห่ง อำเภอบางกรวย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนกอง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลากลาง อำเภอบางบัวทอง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคูรัด องค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอปากเกร็ด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระอุดม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะไนย์ อำเภอบางใหญ่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งในปี 2540 มีจำนวน 10 แห่ง อำเภอเมืองนนทบุรี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางกรวย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง องค์การบริหารส่วน

ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอไทรน้อย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทวีวัฒนา อำเภอปากเกร็ด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และอำเภอบางใหญ่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลบางแม่นาง และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีครบทุกตำบลแล้ว

สภาพทั่วไปของจังหวัดนนทบุรี

ขนาด ที่ตั้ง และอาณาเขต

จังหวัดนนทบุรีตั้งอยู่ในภาคกลางของประเทศไทย เป็นหนึ่งในจังหวัดปริมณฑล คือ นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี มีเนื้อที่ทั้งหมด 622,303 ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ตามลักษณะภูมิศาสตร์จังหวัดนนทบุรี มีแม่น้ำเจ้าพระยาแบ่งพื้นที่ของจังหวัดออกเป็นสองส่วน คือฝั่งตะวันออกและฝั่งตะวันตก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมี คู คลอง ทั้งที่เกิดเองตามธรรมชาติและเกิดจากการขุดขึ้นใหม่เป็นจำนวนมากเชื่อมโยงติดต่อกันทั่วไป พื้นที่ส่วนที่ห่างจากแม่น้ำลำคลองก็จะเป็นสวนและไร่นาซึ่งมักจะมีน้ำท่วมเสมอ แต่ในปัจจุบันพื้นที่ของจังหวัดในอำเภอบางบัวทองซึ่งเคยเป็นสวนผลไม้ต่างๆ และมีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครก็ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงเป็นโครงการจัดสรรสำหรับที่อยู่อาศัย และบางส่วนก็เป็นที่รองรับการขยายตัวในด้านอุตสาหกรรม โดยเฉพาะพื้นที่บางส่วนของอำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย และอำเภอบางใหญ่

เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย และอำเภอไทรน้อย 52 ตำบล 421 หมู่บ้าน 9 เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง

การเมือง

การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร(ส.ส.) แบ่งเขตการเลือกตั้งเป็น 2 เขต เขตที่ 1 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ 3 คน เป็นพื้นที่อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ เขตที่ 2 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ 2 คน เป็นพื้นที่ของอำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง และอำเภอไทรน้อย

การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) มีสภาเทศบาล 9 แห่ง มีสมาชิกสภาเทศบาล แยกเป็นเทศบาล นครนนทบุรี มีสมาชิกสภาเทศบาล 9 คน เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีสมาชิกสภาเทศบาล 5 คน เทศบาลเมืองปากเกร็ด มีสมาชิกสภาเทศบาล 6 คน เทศบาลตำบลบางกรวย มีสมาชิกสภาเทศบาล 5 คน

การเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด (ส.จ.) มีการแบ่งเขตเป็นแต่ละอำเภอจำนวน 6 อำเภอ มีสมาชิกสภาจังหวัดทั้งหมด 30 คน

การศึกษา ประชากรในจังหวัดนนทบุรี โดยทั่วไปมีพื้นฐานการศึกษาที่ดี เนื่องจากมีอัตราการเข้าศึกษาในสัดส่วนที่สูงและสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วไป มีสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนรวมทั้งสิ้น 251 แห่ง มีครู 7,054 คน นักเรียน 132,607 คน

แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น ได้แก่

การศึกษาในระบบ มีสถานศึกษาทุกสังกัด จำนวน 251 แห่ง โรงเรียนมีห้องเรียน 4,119 ห้อง ครู 7,054 คน นักเรียน 132,607 คน ประกอบด้วย สังกัดกรมสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดเทศบาล สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสังกัดกรมอาชีวศึกษา

การศึกษานอกระบบ ประกอบด้วยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่เปิดทำการสอนให้แก่บุคคลทั่วไปในลักษณะของการศึกษาผู้ใหญ่และการฝึกวิชาชีพ มีทั้งหมด 7 ศูนย์ โดยแยกเป็นศูนย์จังหวัด 1 แห่ง ศูนย์อำเภอ 6 แห่ง ห้องสมุดประชาชนทั้งหมด 6 แห่ง แยกเป็นประจำจังหวัด 1 แห่ง ประจำอำเภอ 4 แห่ง ประจำตำบล 1 แห่ง โรงเรียนเอกชนที่เป็นโรงเรียนเปิดสอนทางด้านวิชาชีพให้ประชาชนทั่วไปมี 46 แห่ง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน 102 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 แห่ง และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ 3 แห่ง

การศึกษาที่อยู่ในสังกัดของหน่วยงานอื่น ได้แก่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงเรียนชลประทาน สังกัดกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ศาสนา ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดนนทบุรีประมาณร้อยละ 91.48 นับถือศาสนาพุทธ นอกนั้นนับถือศาสนาอื่นอีกร้อยละ 8.52 มีศาสนสถานแยกเป็นวัดจำนวน 182 แห่ง โบสถ์คริสต์ 20 แห่งและศาลเจ้า 34 แห่ง มีพระภิกษุจำนวน 3,963 รูป สามเณร 692 รูป

ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีเป็นจังหวัดที่ก่อตั้งมานานถึง 445 ปี ประจักษ์พยานแห่งความเก่าแก่ของดินแดนอันควรรู้มาก มีแหล่งศิลปกรรม

ที่อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวยและอำเภอบางใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัด รวม 16 แห่ง พิพิธภัณฑ์สถาน 1 แห่ง ศูนย์วัฒนธรรม 1 แห่ง ปูชนียวัตถุสถานที่สำคัญ 3 แห่ง ส่วนการหัตถกรรมที่เป็นพื้นเมืองมีการทำเครื่องปั้นดินเผา การจักสานที่ปากคลองอ้อม อำเภอเมืองนนทบุรี และที่เกาะเกร็ดอำเภอปากเกร็ด

งานประเพณีท้องถิ่น ประเพณีการจุดลูกหนู ชาวไทยรามัญ ตำบลเกาะเกร็ด ประเพณีการทำบุญตักบาตร 108 วัดไทยเจริญ วัดอุทยาน วัดบางไกรใน วัดบางไกรนอก วัดพิกุลเงิน ประเพณีสงกรานต์ของชาวไทยรามัญ ตำบลเกาะเกร็ด ประเพณีทำบุญเข้าพรรษา – ออกพรรษา ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์

แหล่งท่องเที่ยวสำคัญ ส่วนใหญ่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ศาสนสถาน แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และหัตถกรรม

อำเภอเมืองนนทบุรี : วัดเฉลิมพระเกียรติวรวิหาร วัดเขมาภิรตารามราชวรวิหาร วัดประสาท ศาลากลางหลังเก่า

อำเภอปากเกร็ด : เกาะเกร็ด วัดปรมัยยิกาวาส วัดชลประทานรังสฤษฎ์ สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์

อำเภอบางกรวย : ตลาดน้ำบางคูเวียง หอไตรกลางน้ำ วัดละมุดใน ภาพปริศนาธรรมวัดโพธิ์บางโอ

อำเภอบางใหญ่ : วัดสวนแก้ว ตลาดศรีเกษตร วัดอัมพวัน

การสาธารณสุข มีสถานบริการด้านสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีอนามัย สถานพยาบาลและคลีนิคเอกชน รวมทั้งหมด 247 แห่ง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีผู้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ธีระพงศ์ จุ่ยมณี (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญในจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

จีราภรณ์ โนราช (2537 : 92 – 102) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับ

มากด้านเดียว คือ ความรับผิดชอบ ส่วนอีก 9 ด้าน คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโดยจำแนกตามตัวแปรพบว่า ระดับของห้องสมุด ตำแหน่งของบุคลากร วุฒิการศึกษา และการมีและไม่มีวุฒิการศึกษาทางด้านบรรณารักษ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

บุญเลิศ สัสสี (2537) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

ยุทธพงษ์ ขวัญชื้น (2537:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กนกวรรณ แสงหาญ (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยแยกตามเพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะห่างจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกัน

เกศินี ทีปประสาน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้ และด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการบังคับบัญชาด้านเดียวที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาพบว่า โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านเพื่อนร่วมงานด้านเดียวที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกมินทร์ วิมลศรี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

พรพิมล โกลิภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มี เพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา และสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (2539) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 78 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจด้านตัวงานสูงสุด รองลงไปคือด้านเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน องค์กรและการบริหารงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ด้านสาขาวิชาที่จบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการยอมรับนับถือและเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมจินตนา ภู่ระหงษ์ (2539 : 92-101) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา โดยนำ

แนวความคิดจากทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก มาเป็นกรอบในการวิจัย ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากเพียง 1 ด้าน คือ ด้านฐานะอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและด้านเงินเดือนรายได้ ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษาไม่ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่งในสถานศึกษา

วิทยา ประยูร (2540 : 97 – 100) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านค่าตอบแทน และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และครูประจำกลุ่มที่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติงานและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกัน ครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานภาพที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541: 87-90) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่มีเพศ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการใน

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกพบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

พินิจ บุญอนันต์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการเงินและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรม การสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่สอนและที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ญาดา พงศ์บริพัตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย พบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร พบว่า เพศ และเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพครอบครัว วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971:3373–A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนพิเศษในรัฐโอไอวา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

แรนดอล (Randall. 1987 : 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

บอร์ควิสท์ (Borquist. 1987 : 260-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเบอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับนโยบายการบริหาร

จากเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมและสังคมของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพการบริหารและการจัดการภายในหน่วยงานหรือองค์กรก็มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็นลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2543 จำนวน 636 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชั้น (Strata) สุ่มตามสัดส่วนของประชากรซึ่งมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน

2.2 จากองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมดใน 6 อำเภอ จัดแบ่งตามระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่หนึ่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในระดับชั้นที่ 1 มีประชากร 168 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง 64 คน ระดับที่สองคือ องค์การบริหารส่วนตำบลในระดับชั้นที่ 2-3 มีประชากร 196 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง 75 คน ระดับที่สาม คือองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับชั้นที่ 4-5 มีประชากร 270 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน รวมทั้งสิ้น 242 คน

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละอำเภอตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยใช้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เลือกได้ทุกคน ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 272 คน ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับชั้น อบต.	อำเภอ	องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อบต. ชั้น 1	เมืองนนทบุรี	ไทรม้า	12	12
		บางรักน้อย	12	12
	ไทรน้อย	ไทรใหญ่	20	20
		ไทรน้อย	16	-
	บางใหญ่	บางม่วง	26	-
		เสาธงหิน	16	16
	บางบัวทอง	บางบัวทอง	26	26
		ละหาร	18	-
		บางรักใหญ่	22	-
		รวม	168	86
อบต. ชั้น 2	เมืองนนทบุรี	บางกร่าง	18	18
	ไทรน้อย	ราษฎร์นิยม	10	10
		หนองเพรางาย	24	-
	บางใหญ่	บางเลน	20	-
	บางบัวทอง	บางรักพัฒนา	14	-
		พิมลราช	16	16
		บางคูรัด	20	-
อบต. ชั้น 3	ไทรน้อย	ขุนศรี	16	16
	ปากเกร็ด	คลองข่อย	24	-
	บางใหญ่	บ้านใหม่	22	22
	บางกรวย	ศาลากลาง	12	-
		รวม	196	82

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับชั้น อบต.	อำเภอ	องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อบต. ชั้น 4	เมืองนนทบุรี	บางไผ่	15	-
	ไทรน้อย	คลองขวาง	18	-
		ทวีวัฒนา	20	20
	ปากเกร็ด	บางตะไนย์	10	-
		บางพลับ	13	13
		ท่าอิฐ	20	-
		คลองพระอุดม	12	-
		อ้อมเกร็ด	18	-
	บางใหญ่	บางใหญ่	14	-
		บางแม่นาง	43	43
	บางกรวย	บางขุนกอง	12	-
		มหาสวัสดิ์	8	-
		ปลายบาง	8	-
		บางสีทอง	14	14
		บางขนุน	15	-
	บางบัวทอง	ลำโพ	16	-
อบต. ชั้น 5	ปากเกร็ด	เกาะเกร็ด	14	14
		รวม	270	104
	รวม	**37**	**636**	**272**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นระบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklisk)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วงระดับของลิเคอร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็น 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่
   - ความสำเร็จของงาน
   - การได้รับการยอมรับนับถือ
   - ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
   - ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่
   - นโยบายและการบริหาร
   - คาตอบแทนต่อเดือน
   - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
   - สภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างและเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารและงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อจัดเป็น 2 ปัจจัย

3. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมโครงสร้างและเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับลักษณะงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ให้เป็นประเด็นคำถามในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่วงคะแนน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จทั้งฉบับ เป็นฉบับร่างเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นฉบับร่างครั้งที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาข้อบกพร่องทั้งในเนื้อหาและภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 60 ข้อ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยวิธีการแจกแจงค่าที (t – distribution) ได้ค่าอำอาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระหว่าง 2.25-10.58 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี และประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปฝากไว้ที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน272 ฉบับ ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2543 แล้วติดตามด้วยการโทรศัพท์นัดวัน เวลา ที่จะไปรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ปรากฏว่าในวันที่ 12 กรกฎาคม 2543 ได้แบบสอบถามกลับคืน เป็นจำนวน 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.69

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่าแบบสอบถามทั้ง 263 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC $^{+}$ (Statistical Package for the Social Science) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t – test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : F – test) สำหรับค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 11)

1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ข้อมูลตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่แล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. คำนวณหาสถิติพื้นฐาน การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนมีดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538 : 67 – 202)

1.1 หาอัตราร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Ahpha – Coefficient)

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t – test

3.2 ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (F – test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย และการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N แทน จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

SS แทน ผลบวกของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean Square)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอนตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม ตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์ความถี่และร้อยละดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

รายละเอียดข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	219	83.27
1.2 หญิง	44	16.73
2 อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 35 ปี	52	19.77
2.2 35 – 45 ปี	123	46.77
2.3 สูงกว่า 45 ปี ขึ้นไป	88	33.46
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	97	36.88
3.2 มัธยมศึกษา ปวช.และ ป.กศ. ต้น	115	43.73
3.3 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	51	19.39
4. ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล		
4.1 ต่ำกว่า 2 ปี	82	31.18
4.2 2 ปี ขึ้นไป	181	68.82
5. ค่าตอบแทนต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 2,000 บาท	76	28.90
5.2 2,000 – 3,000 บาท	187	71.10

ตาราง 4 (ต่อ)

รายละเอียดข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล		
6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1	78	29.66
6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2 - 3	82	31.18
6.3 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 - 5	103	39.16
รวม	263	100

จากตาราง 4 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 83.27) ในด้านอายุพบว่า อายุ 35-45 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 46.77) รอง ลงมาได้แก่อายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 33.46) และอายุต่ำกว่า 35 ปีน้อยที่สุด (ร้อยละ 19.77) ในด้านวุฒิการศึกษาพบว่ามีวุฒิระดับมัธยมศึกษา ปวช. และ ป.กศ.ต้นมากที่สุด (ร้อยละ 43.73) รองลงมาได้แก่ ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 36.88) และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายน้อยที่สุด (ร้อยละ 19.39) ในด้านประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 68.82) นอกนั้นมีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี (ร้อยละ 31.18) ในด้านค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนต่อเดือน 2,000 – 3,000 บาท (ร้อยละ 71.10) นอกนั้นต่ำกว่า 2,000 บาท (ร้อยละ 28.90) ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าระดับชั้น 4–5 มีมากที่สุด (ร้อยละ 39.16) รองลงมาได้แก่ ระดับชั้น 2 – 3 (ร้อยละ 31.18) และ ระดับชั้น 1 น้อยที่สุด (ร้อยละ 29.66)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี 8 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาโดยรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตาราง 5 - 13

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.61	0.72	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	0.73	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.70	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.77	มาก
รวม	3.70	0.66	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.78	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	2.53	1.00	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.62	0.76	มาก
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.36	0.65	ปานกลาง
รวม	3.41	0.64	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.56	0.62	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56) ถ้าพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านที่สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนต่อเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.53,3.36)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.92	มาก
2. ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมา	3.53	0.87	มาก
3. ความมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.51	1.01	มาก
4. ความสำเร็จในชีวิตจากการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	3.67	0.96	มาก
5. งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	4.01	0.95	มาก
6. ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.47	0.86	ปานกลาง
7. ท้องถิ่นมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น	3.79	0.99	มาก
8. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	3.44	0.84	ปานกลาง
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง	3.41	0.93	ปานกลาง
รวม	3.61	0.72	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.51 – 4.01) ยกเว้นข้อ 6 ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อ 8 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และข้อ9 ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง ที่สมาชิกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.41-3.47)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการได้รับการยอมรับ			
1. ได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.60	0.89	มาก
2. ได้รับคำชมเชยและกำลังใจจากบุคคลทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.95	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	3.55	0.84	มาก
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	3.52	0.96	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานได้รับการเผยแพร่ทั่วไป	3.52	0.94	มาก
6. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	0.92	มาก
7. รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	4.10	0.94	มาก
8. ได้รับการยอมรับในบทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจากบุคคลทั่วไป	3.72	0.92	มาก
รวม	3.70	0.73	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.52 – 4.10)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
1. งานในหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลตรงกับความถนัด	3.51	0.89	มาก
2. ได้เพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.86	0.94	มาก
3. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความสามารถซึ่งกระตุ้นให้ต้องการปฏิบัติงาน	3.63	0.79	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ	4.02	0.90	มาก
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.84	0.91	มาก
6. รู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ	3.82	0.91	มาก
7. สามารถปรับตัวในการทำงานเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	3.72	0.84	มาก
8. มีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	3.68	0.87	มาก
รวม	3.76	0.70	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.51 – 4.02)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความรับผิดชอบ			
1. การดูแลเอาใจใส่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.79	0.94	มาก
2. การเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม	3.96	0.91	มาก
3. การปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	3.71	0.90	มาก
4. การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	3.60	0.94	มาก
5. ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของตนเอง	3.74	0.88	มาก
6. มีความผูกพันกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	3.78	0.88	มาก
รวม	3.76	0.77	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.60 – 3.96)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหาร			
1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.77	0.95	มาก
2. สามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.62	0.97	มาก
3. งานที่ปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจน	3.71	0.92	มาก
4. นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.74	0.94	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.63	0.96	มาก
6. โครงสร้างและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.65	0.91	มาก
7. การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น	3.81	0.90	มาก
8. การหารือร่วมกันระหว่างสมาชิก	3.78	1.00	มาก
9. การวางตัวบุคคลมีความเหมาะสมกับงาน	3.59	0.93	มาก
รวม	3.70	0.78	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.59 – 3.81)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน			
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.75	1.09	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	2.37	1.15	น้อย
3. มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากทางที่ราชการกำหนด	2.46	1.16	น้อย
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.59	1.14	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้	2.50	1.19	ปานกลาง
รวม	2.53	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ($\bar{X}$ = 2.50 – 2.75) ยกเว้นข้อ2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพและ ข้อ3 มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากทางที่ราชการกำหนด ที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.37 – 2.46)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1. ผู้ร่วมงานต่างมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.49	0.96	ปานกลาง
2. ความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น	3.49	0.87	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปโดยดีก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.71	0.92	มาก
4. ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.89	มาก
5. ผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆ ร่วมกัน	3.70	0.91	มาก
6. ความรักใคร่กลมเกลียวและสามัคคีกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.78	1.01	มาก
7. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.51	0.89	มาก
รวม	3.62	0.76	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5ข้อ ($\bar{X}$ = 3.51 – 3.78) ยกเว้น ข้อ1 ผู้ร่วมงานต่างมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและข้อ2 ความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น ที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน			
1. ได้รับความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน	3.52	0.84	มาก
2. มีบุคลากรที่เหมาะสมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.57	0.90	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.61	0.87	มาก
4. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลในท้องถิ่น	3.54	0.87	มาก
5. บริการและสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้ มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.28	1.01	ปานกลาง
6. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.48	0.92	ปานกลาง
7. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมที่จะติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.42	0.87	ปานกลาง
8. มีระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	3.25	0.87	ปานกลาง
รวม	3.36	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ($\bar{X}$ = 3.52 – 3.61) ได้แก่ ข้อ1 ได้รับความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน ข้อ 2 มีบุคลากรที่เหมาะสมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อ3 ผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และข้อ 4ได้รับความร่วมมือจากบุคคลในท้องถิ่น นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25 – 3.48)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร เพศ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า "สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย N = 219		หญิง N = 44		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	0.72	3.49	0.69	1.25
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	0.74	3.69	0.67	0.04
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.71	3.72	0.65	0.44
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.68	3.63	0.61	0.80
รวมปัจจัยจูงใจ	3.71	0.68	3.63	0.61	0.80
ปัจจัยค้ำจุน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.80	3.62	0.68	0.85
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	2.61	1.01	2.16	0.88	3.02 *
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.63	0.77	3.56	0.75	0.58
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.38	0.66	3.29	0.60	0.91
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.43	0.66	3.31	0.55	1.27
รวม	3.58	0.63	3.48	0.54	1.09

จากตาราง 14 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งมากกว่าเพศหญิง ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t
	ชาย N = 219		หญิง N = 44		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.82	1.11	2.41	0.95	2.53*
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	2.46	1.19	1.91	0.80	3.77*
3. มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากทางที่ราชการกำหนด	2.55	1.17	2.05	1.06	2.83*
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.68	1.16	2.16	0.96	3.13*
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้	2.55	1.19	2.27	1.22	1.37
รวม	2.61	1.01	2.16	0.88	3.02*

จากตาราง 15 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ชายและหญิงมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนต่อเดือนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ข้อ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ข้อ 3 มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากทางที่ราชการกำหนด และข้อ 4 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ชายและหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนต่อเดือนมากกว่าหญิง นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปรอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.68	1.33
	ภายในกลุ่ม	260	133.12	0.51	
	รวม	262	134.49		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.14	2.17
	ภายในกลุ่ม	260	136.07	0.52	
	รวม	262	138.35		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.64	0.82	1.70
	ภายในกลุ่ม	260	125.11	0.48	
	รวม	262	126.75		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.84	0.92	1.56
	ภายในกลุ่ม	260	153.67	0.59	
	รวม	262	155.50		
รวมปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.72	0.86	1.97
	ภายในกลุ่ม	260	113.77	0.44	
	รวม	262	115.49		

ตาราง 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยค้ำจุน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.64	1.05
	ภายในกลุ่ม	260	158.74	0.61	
	รวม	262	160.03		
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	1.00	1.00
	ภายในกลุ่ม	260	258.98	1.00	
	รวม	262	260.97		
3. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	0.60
	ภายในกลุ่ม	260	151.87	0.58	
	รวม	262	152.57		
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.66
	ภายในกลุ่ม	260	109.37	0.42	
	รวม	262	109.93		
รวมปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.32	0.77
	ภายในกลุ่ม	260	106.78	0.41	
	รวม	262	107.42		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.54	1.40
	ภายในกลุ่ม	260	99.67	0.38	
	รวม	262	100.74		

จากตาราง 16 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันคือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวม รายปัจจัย และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า "สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F-test) ดังปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.27
	ภายในกลุ่ม	260	134.21	0.52	
	รวม	262	134.49		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.04
	ภายในกลุ่ม	260	138.30	0.53	
	รวม	262	138.35		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.09
	ภายในกลุ่ม	260	126.66	0.49	
	รวม	262	126.75		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.03
	ภายในกลุ่ม	260	155.47	0.60	
	รวม	262	155.50		

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.04
รวมปัจจัยจูงใจ	ภายในกลุ่ม	260	115.46	0.44	
	รวม	262	115.49		
ปัจจัยค้ำจุน					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.02
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ภายในกลุ่ม	260	160.00	0.62	
	รวม	262	160.03		
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.24	1.62	1.63
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	ภายในกลุ่ม	260	257.73	0.99	
	รวม	262	260.97		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.23	0.39
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	260	152.12	0.59	
	รวม	262	152.57		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.68
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	260	109.35	0.42	
	รวม	262	109.93		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.40
รวมปัจจัยค้ำจุน	ภายในกลุ่ม	260	107.09	0.41	
	รวม	262	107.42		

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.12
	ภายในกลุ่ม	260	100.65	0.39	
	รวม	262	100.74		

จากตาราง 17 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม รายปัจจัย และรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ดังปรากฏในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิก อบต.				t
	ต่ำกว่า 2 ปี N = 82		2 ปีขึ้นไป N = 181		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.49	0.64	3.66	0.74	-1.97*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	0.63	3.71	0.77	-0.45
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.59	3.75	0.74	0.25
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.65	3.77	0.82	-0.29
รวมปัจจัยจูงใจ	3.66	0.55	3.72	0.71	-0.77
ปัจจัยค้ำจุน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.66	0.64	3.72	0.84	-0.59
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	2.48	0.90	2.56	1.04	-0.59
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.49	0.68	3.68	0.79	-1.99*
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.24	0.57	3.42	0.68	-2.17*
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.33	0.54	3.45	0.68	-1.59
รวมทั้งสิ้น	3.50	0.50	3.59	0.67	-1.25

จากตาราง 18 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิก อบต.				t
	ต่ำกว่า 2 ปี N = 82		2 ปีขึ้นไป N = 181		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.51	0.88	3.72	0.93	-1.73
2. ด้านผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมา	3.26	0.84	3.66	0.86	-3.55*
3. ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.37	1.01	3.57	1.00	-1.51
4. ด้านความสำเร็จในชีวิตจากการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	3.65	1.01	3.69	0.95	-0.29
5. ด้านงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.99	0.94	4.02	0.96	-0.23
6. ด้านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.33	0.82	3.53	0.88	-1.80
7. ด้านท้องถิ่นมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น	3.71	1.00	3.82	0.99	-1.87
8. ด้านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	3.27	0.77	3.52	0.87	-2.40*
9. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง	33.32	0.83	3.45	0.97	-1.17
รวมทั้งสิ้น	3.49	0.64	3.66	0.74	-1.97*

จากตาราง 19 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมา และข้อ 8 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิก อบต. ต่ำกว่า 2 ปี N = 82		2 ปีขึ้นไป N = 181		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1. ผู้ร่วมงานต่างมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.38	1.01	3.54	0.94	-1.20
2. ความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น	3.29	0.82	3.57	0.88	-2.52*
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปด้วยดี ก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.54	0.86	3.80	0.94	-2.19*
4. ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.95	3.80	1.03	-0.40
5. ผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกัน	3.50	0.89	3.79	0.91	-2.42*
6. ความรักใคร่กลมเกลียวและสามัคคีกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.74	0.95	3.80	1.03	-0.40
7. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	3.43	0.93	3.55	0.88	-0.99
รวม	3.49	0.68	3.68	0.79	-1.99*

จากตาราง 20 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น ข้อ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปด้วยดี ก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและข้อ 5 ผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิก อบต. ต่ำกว่า 2 ปี N = 82		2 ปีขึ้นไป N = 181		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
1. ได้รับความสะดวกรวดเร็วและความคล่องตัวในการทำงาน	3.51	0.74	3.52	0.89	-0.07
2. มีบุคลากรที่เหมาะสมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.50	0.89	3.60	0.90	-0.86
3. ผลการปฏิบัติงานของ อบต. มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.45	0.83	3.69	0.89	-2.07*
4. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลในท้องถิ่น	3.43	0.85	3.60	0.87	-1.49
5. บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ อบต. จัดให้มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.10	0.87	3.36	1.06	-2.10*
6. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.24	0.88	3.58	0.92	-2.82*
7. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมที่จะติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.29	0.73	3.48	0.92	-1.78
8. มีระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	3.17	0.90	3.29	0.86	-0.99
รวม	3.24	0.57	3.42	0.68	-2.17

จากตาราง 21 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3 ผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ข้อ 5 บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และข้อ 6 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปรค่าตอบแทนต่อเดือนเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ดังปรากฏในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทนต่อเดือน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าตอบแทนต่อเดือน				t
	ต่ำกว่า 2,000 บาท N = 76		2,000 – 3,000 บาท N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.72	0.66	3.56	0.74	1.74
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	0.62	3.67	0.77	0.89
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.58	3.72	0.73	1.84
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.72	3.73	0.79	1.19
รวมปัจจัยจูงใจ	3.79	0.57	3.66	0.70	1.59
ปัจจัยค้ำจุน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	0.70	3.70	0.81	0.16
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	2.46	0.95	2.56	1.02	-0.75
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.68	0.70	3.59	0.79	0.86
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.41	0.57	3.35	0.68	0.74
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.43	0.55	3.41	0.68	0.33
รวมทั้งสิ้น	3.62	0.53	3.54	0.65	1.05

จากตาราง 22 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมรายปัจจัยและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้

3.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร ระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า "สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานในระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ดังปรากฏในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	1.55
	ภายในกลุ่ม	260	132.90	0.51	
	รวม	262	134.49		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.85	0.93	1.76
	ภายในกลุ่ม	260	136.50	0.53	
	รวม	262	138.35		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.93	1.94
	ภายในกลุ่ม	260	124.88	0.48	
	รวม	262	126.75		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	2.63
	ภายในกลุ่ม	260	152.43	0.59	
	รวม	262	155.50		

ตาราง 23 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	0.82	1.86
รวมปัจจัยจูงใจ	ภายในกลุ่ม	260	113.86	0.44	
	รวม	262	115.49		
ปัจจัยค้ำจุน					
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	1.63
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ภายในกลุ่ม	260	158.05	0.61	
	รวม	262	160.03		
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.96	1.98	2.00
2. ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน	ภายในกลุ่ม	260	257.01	0.99	
	รวม	262	260.97		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	0.81
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	260	151.63	0.58	
	รวม	262	152.57		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.45
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	260	109.55	0.42	
	รวม	262	109.93		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.51
รวมปัจจัยค้ำจุน	ภายในกลุ่ม	260	106.99	0.41	
	รวม	262	107.42		
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.44	1.14
รวมทั้งสิ้น	ภายในกลุ่ม	260	99.87	0.38	
	รวม	262	100.74		

จากตาราง 23 แสดงว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่ทำงานในระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม รายปัจจัย และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จากแบบสอบถามปลายเปิดโดยกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งสิ้น จำนวน 263 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.09 ได้นำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีและความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีนำเสนอในรูปความถี่ประกอบความเรียงผลปรากฏดังตาราง 24 - 25

ตาราง 24 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความถี่
1. สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	36
2. ขาดงบประมาณ และต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐ	34
3. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน	29
4. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่นของตน จึงไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	17
5 ระเบียบกฎหมายและข้อบังคับมีการแก้ไขเพิ่มเติมบ่อยๆ ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่	16
6. ค่าตอบแทนน้อย	14

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความถี่
7. ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ยังแก้ไขไม่ได้ เช่น น้ำเน่าเสีย และการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น	10
8. สมาชิกให้ความสนใจกับเรื่องโครงสร้างพื้นฐานมากกว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	5
9. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขาดความสนใจในการ สนองนโยบายผู้บริหาร	4
10. สำนักงานไม่อยู่ในพื้นที่ ไปมาลำบาก	4
11. การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	2

จากตาราง 24 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รองลงมา คือขาดงบประมาณและต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐ และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกันเป็นต้น

ตาราง 25 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	38
2. ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้น และประสานงานกับหน่วยงานจัดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่ท้องถิ่น	26
3. ควรจัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	24
4. ควรส่งเสริมปลูกฝังให้มีความรักสามัคคีกัน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม	23
5. ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักหน้าที่และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	10
6. สมาชิกควรเป็นผู้เสียสละไม่เห็นแก่ผลประโยชน์	8
7. การจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ ควรดำเนินการอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม และเสมอภาคกัน	4
8. ควรให้รัฐกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นให้มากกว่านี้	4
9 . ควรกำหนดวุฒิการศึกษาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและผู้บริหารควรมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	4
10. ควรใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3
11. ควรให้ความสนใจกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนมากกว่าเน้นเรื่องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	2

จากตาราง 25 แสดงว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น รองลงมา คือ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้นและประสานงานกับหน่วยงานจัดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่ท้องถิ่น ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมปลูกฝังให้มีความรักสามัคคีกันและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม เป็นต้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ประโยชน์ในทางวิชาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล และจิตวิทยาการศึกษา ทำให้ทราบลักษณะและธรรมชาติ เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าในแต่ละด้านมีระดับสูงต่ำเพียงใด และตัวแปรอิสระใดส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลในระดับท้องถิ่น และสามารถนำไปพิจารณาเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ทางด้านการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานในระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนทั้งสิ้น 636 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratifed Random Sampling) ใช้ระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชั้น (Strata) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นระบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วงระดับของลิเคอร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่
   - ด้านความสำเร็จของงาน
   - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
   - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
   - ด้านความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่
   - ด้านนโยบายและการบริหาร
   - ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน
   - ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
   - ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามฉบับนี้ ได้ทำการทดลองและได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีและประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปฝากไว้ที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 ฉบับ ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2543 แล้วติดตามด้วยการโทรศัพท์นัดวัน เวลา ที่จะไปรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับคืนมาในวันที่ 12 กรกฎาคม 2543 เป็นจำนวน 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.69

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่าแบบสอบถามทั้ง 263 ฉบับมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC^{+} (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: F-test)

3. ข้อมูลตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ครั้งนี้พบว่า ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี จำนวน 263 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 83.27) ในด้านอายุพบว่าอายุ 35 – 45 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 46.77) รองลงมาได้แก่อายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 33.46) และอายุต่ำกว่า 35 ปีน้อยที่สุด (ร้อยละ 19.77) ในด้านวุฒิการศึกษาพบว่ามีวุฒิระดับมัธยมศึกษา ปวช. และ ป.กศ.ต้นมากที่สุด (ร้อยละ 43.73) รองลงมาได้แก่ ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 36.88) และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายน้อยที่สุด (ร้อยละ 19.39) ในด้านประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 68.82) นอกนั้นมีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี (ร้อยละ 31.18) ในด้านค่าตอบแทนต่อเดือนส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนต่อเดือน 2,000 – 3,000 บาท (ร้อยละ 71.10) นอกนั้นต่ำกว่า 2,000 บาท (ร้อยละ 28.90) ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าระดับชั้น 4–5 มีมากที่สุด (ร้อยละ 39.16) รองลงมาได้แก่ ระดับชั้น 2 – 3 (ร้อยละ 31.18) และ ระดับชั้น 1 น้อยที่สุด (ร้อยละ 29.66) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนสมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านที่สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ยกเว้นด้านค่าตอบแทนต่อเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.53-3.36)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือน และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏผลดังนี้

2.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัยและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนต่อเดือน ชายและหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนต่อเดือนมากกว่าเพศหญิง

2.2 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัยและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัยและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านสภาพการปฏิบัติงาน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี

2.5 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัยและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่ทำงานในระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัยและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รองลงมาคือขาดงบประมาณ และต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น รองลงมาคือ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้นและประสานงานกับหน่วยงานจัดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ท้องถิ่น ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และหน้าที่รับผิดชอบในกับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมปลูกฝังให้มีความรักสามัคคีกัน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่ยังใหม่ ระบบการทำงานยังไม่ค่อยพบปัญหามากนัก มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ อีกทั้งยังได้เพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถ เพราะการทำงานต้องประสานงานและพบปะกับบุคคลหลายระดับ จึงเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานเสมอ ทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ท้องถิ่นมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น จึงมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล ได้สร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและส่วนรวม จึงเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นผลทำให้ในปัจจุบันมีประชาชนส่วนใหญ่ต้องการที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกันมาก ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ ไอแวน เซวิชและดอนเนลี (Ivancevich and Donnelly. 1968 :172.) ที่ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความคิดเห็นของคนที่นิยมชมชอบงานที่เขากำลังกระทำ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น จะเกิดจากความรู้สึกที่มีความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331 – 332) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ที่นั่นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ จีราภรณ์ โนราช (2537:14) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายถึงว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล โกลิภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าอาจารย์สอนเสริมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูประจำกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนปัจจัยค้ำจุน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรักใคร่กันดี มีปัญหาก็สามารถปรึกษาหารือกันได้ การกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น บรรจุไว้ในแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอน การวางตัวบุคคลมีความเหมาะสมกับงาน อีกทั้งสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ปัจจัยด้านสภาพการณ์ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงาน

แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงานและกลุ่มผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับ บลัม และ เนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968:364) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง (เงินเดือน) สภาพของงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ จีราภรณ์ โนราช (2537:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับมากมีด้านเดียวคือ ความรับผิดชอบ อีก 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้คือ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ส่วนด้านค่าตอบแทนต่อเดือนและด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับค่าตอบแทนน้อยมาก คือ ต่ำกว่า 2,000 บาท และระหว่าง 2,000–3,000 บาท ซึ่งเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานด้านอื่นจะถือว่าต่ำมาก อีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับก็ยังไม่ดี รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงมาก แต่อย่างไรก็ตามสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จะมีอาชีพหลักอยู่ การที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยและสวัสดิการอื่น ๆ ก็ยังไม่ดี จึงส่งผลเพียงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น อีกทั้งสภาพการปฏิบัติงานอาจจะมีบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ขาดความสะดวกบางประการ เช่น ระบบการติดต่อสื่อสารยังไม่ดีพอ การบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เหมาะสม รวมทั้งภารกิจอันหลากหลาย พื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีมาก แต่งบประมาณน้อย จึงไม่ได้รับความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ แอปเปิ้ลไวน์ (Applewhite. 1965 : 8) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจกับรายได้จากองค์การ มีความหมายคล้ายกับคำว่า ขวัญในการทำงาน โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน เฟรนซ์ (French. 1964 : 28 – 29) กล่าวว่าคนจะเกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานได้ ถ้าสภาพของงานดี มีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทนต่อเดือนและระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรเพศ พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายปัจจัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องการได้รับข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การทำงานเป็นสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลก็เช่นกัน ไม่ว่าหญิงหรือชาย ทุกคนมีสิทธิมีเสียงเสมอภาคกัน ทั้งในด้านความคิด การเสนอความคิดเห็น และการตัดสินใจต่างๆ ต้องให้การยอมรับในความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกหญิงหรือชาย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม และรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล ศรประสิทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่าครูโรงเรียนเอกชนเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ แฮมเมอร์(Hammer.1971 : 3373-A) ที่ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนพิเศษในรัฐไอโอวา จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 68) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสังคมไทยสอนให้ผู้ชายเป็นผู้นำ สนใจในเรื่อง อำนาจ วาสนา และการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

เห็นแก่ศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะคิดเรื่องเงินทองหรือรายได้ อีกทั้งการประกอบอาชีพอันหลากหลาย ทำให้ได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าเพราะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคมากมาย ซึ่งถือเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ได้จากชีวิตจริง ทำให้ชายมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และกล้าได้กล้าเสีย แต่หญิงมักจะละเอียดอ่อน ถี่ถ้วน การทำงานต้องยึดระเบียบปฏิบัติ ก่อนจะตัดสินใจสิ่งใดต้องศึกษาให้รอบคอบ เพราะกลัวที่จะต้องกระทำผิด และฝ่ายหญิงยังต้องคอยดูแลจัดการบ้านการเรือน ดูแลเรื่องงบประมาณและการใช้จ่ายในครอบครัวให้เพียงพอกับรายได้ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพศชายมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนต่อเดือนมากกว่าเพศหญิง ดังที่ อุทัย หิรัญโต (2524 : 74) ให้เหตุผลว่าเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มทางจิตวิทยาต่างกัน ผู้หญิงมักยึดในประเพณี วาสนา ระเบียบปฏิบัติและรักสวยรักงาม แต่เพศชายมักสนใจเรื่องอำนาจ วาสนาและการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงมีอำนาจการตัดสินใจ มีความมานะอดทน เชื่อมั่นในตนเองเป็นคนหนักแน่นมากกว่า อีกทั้งเพศหญิงต้องมีภาระรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว ในเรื่องการดูแลบ้านและปรนนิบัติคนในครอบครัว จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อเดือนน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญาดา พงศ์บริพัตร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ในธุรกิจประกันวินาศภัยพบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรอายุ พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัย และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่อยู่ในระยะความเป็นผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพราะผ่านชีวิตและประสบการณ์มามากแล้ว จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น ช่วงอายุจึงไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ บอตวินิค และ เบรนทรี (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 89 – 90; อ้างอิงจาก Botwinick and Brintey. 1962 :295 – 301 The Education of Adults : a world perspective.) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ก็สามารถทำงานได้ดีเท่า ๆ กับหนุ่มสาว จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงหาญ (2538 :บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัย และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า บทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีสภาพการทำงานในลักษณะเดียวกัน คือต้องอาศัยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และสังคมในท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งบางครั้งการเรียนในชั้นเรียนก็ไม่ได้ระบุไว้ในหลักสูตรทุกอย่างต้องมาเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในชีวิตจริงมากกว่า ดังนั้น การที่สมาชิกมีวุฒิการศึกษาต่างกันทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โกมินทร์ วิมลศรี (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับใจรักและความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ส่วนใหญ่สมาชิกเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในชีวิตมามาก ดังนั้น การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตจริงมาเท่า ๆ กัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศินี ทีปประสาน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ โดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์

ต่ำกว่า 2 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการมีประสบการณ์มากกว่า ย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงานและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า และการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมานานกว่า ทำให้ได้เรียนรู้งานมากกว่า ความสามารถในการปรับตัวทั้งในด้านสังคมและการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และความเป็นกันเองจึงแน่นแฟ้นกว่า ก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากกว่า จึงทำให้ผู้มีประสบการณ์มากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีระพงศ์ จุ่ยมณี (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื้น (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความพึงพอใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อย

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรค่าตอบแทนต่อเดือน พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมรายปัจจัย และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมาเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญไม่ได้เป็นเพราะมุ่งหวังเพียงค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นเพียงผลพลอยได้อย่างหนึ่งจากการปฏิบัติงาน สมาชิกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อท้องถิ่นมีการพัฒนามากขึ้น ผลการปฏิบัติก็จะได้รับการเผยแพร่และได้การยกย่องนับถือซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ภูมิใจกว่าเงินทอง ดังนั้น องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนต่อเดือนจึงไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังที่สเตราส์ และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 121) ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ และสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ซึ่งผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล ศรประสิทธิ์ (2541:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานในระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม รายปัจจัย และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างและระบบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นโครงสร้างที่เหมือนกันทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นกรอบให้สมาชิกได้ประพฤติปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน มีบทบาท หน้าที่และการดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ไม่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กหรือใหญ่ หรือมีรายได้มากกว่ากันเพียงใด งานที่ปฏิบัติก็ส่งผลออกมาไม่แตกต่างกัน และต้องทำให้ถูกต้องตามระเบียบเดียวกัน ดังนั้นการทำงานในระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีราภรณ์ โนราช (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ พบว่าการทำงานในระดับห้องสมุดต่างกันไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่มีสถานภาพที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขาดงบประมาณและต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน เป็นต้น อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการศึกษาหาความรู้ทั้งในเรื่องระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ จนบางครั้งทำให้การทำงานผิดพลาด เพราะเนื่องด้วยการกระทำผิดกฎหมายโดยไม่รู้ตัวหรืออาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานใหม่ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จึงทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเรียนรู้ กฎระเบียบต่าง ๆ ได้ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัญหาเรื่องขาดงบประมาณและต้องการเงินอุดหนุนเพิ่มอาจเป็นปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ซึ่งมีพื้นที่

รับผิดชอบมากพอ ๆ กับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ที่มีรายได้มากกว่า จึงทำให้ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น จึงต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐเพิ่มขึ้นอีกเพื่อมาใช้ในการบริหารกิจการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอกับความต้องการ และความเดือดร้อนของประชาชน ส่วนเรื่องสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกกันอาจเป็นเพราะว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกอบอาชีพด้วย จึงไม่ค่อยมีเวลาที่จะให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ขาดความเสียสละเพราะต้องคำนึงถึงปากท้องของตัวเองก่อน หรืออาจเป็นเพราะว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามรักษาผลประโยชน์ให้หมู่บ้านของตน จึงทำให้ดูเหมือนเป็นการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันเป็นฝ่าย จนขาดความร่วมมือในหมู่คณะ และไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ดังที่ โกวิทย์ พวงงาม (2542: 187-189) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดไว้กว้างขวางไม่ชัดเจน โดยไม่คำนึงถึงฐานการคลังและขีดความสามารถทางการบริหาร รวมถึงทักษะด้านเทคนิควิชาการต่าง ๆ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากที่มีรายได้น้อยและขาดความรู้ทางเทคนิคไม่สามารถดำเนินกิจการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ได้ ฐานรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ทั่วประเทศยังไม่เพียงพอต่อภารกิจที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้ต้องพึ่งพาเงินอุดหนุน ขาดอิสระในการบริหารงาน อำนาจและอิทธิพลของคณะกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาความ ขัดแย้งและความไม่เห็นพ้องกันในการทำกิจการสาธารณะเพื่อท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานภายในกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือแม้แต่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานมีความบกพร่องและผิดกฎหมาย ผิดระเบียบในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการเงิน การบัญชี และการพัสดุ เป็นต้น และ ภิญโญ สาธร (2516:360-361)กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ที่สำคัญประการหนึ่งคือ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานคือ การไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก และความเท่าเทียมกันทุกด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ ภาณุ ธรรมสุวรรณ (2541 : 175) ที่ศึกษาเรื่อง ฐานะและบทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในความคาดหวังของประชาชน : ศึกษากรณีตำบลพนางตุง จังหวัดพัทลุง พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ในระดับประถมศึกษามากกว่าระดับอื่น ดังนั้นการเผยแพร่ความรู้ จึงมีข้อจำกัดที่พึงระวัง การใช้สื่อต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ของผู้รับด้วย

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้น และประสานงานกับหน่วยงานจัดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ท้องถิ่น ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมปลูกฝังให้มีความรับความสามัคคีกันและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก ซึ่งสมาชิกจะต้องประกอบอาชีพอื่นด้วยจึงจะสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเพียงพอและสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ก็ยังไม่ดีทั้ง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลก็เป็นหน่วยงานของรัฐเหมือนกัน แต่ทั้งนี้ทางหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ได้พยายามแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้ว และคงมีผลบังคับใช้ในไม่ช้านี้ ส่วนเรื่องควรจัดงบประมาณสนับสนุนและการประสานงานกับหน่วยงานจัดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ท้องถิ่นนั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้กว้างขวางไม่ชัดเจน ไม่คำนึงถึงฐานะทางการเงินของแต่ละท้องที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อยแต่มีพื้นที่พัฒนามากเกิดปัญหาความเดือดร้อน เมื่อขาดงบประมาณก็ทำให้การดำเนินกิจการทุกอย่างต้องชะงักลงหรือล่าช้า ซึ่งในการนี้ทางรัฐบาลมองเห็นความจำเป็น และกำลังแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยต่อไป จะตัดงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล 20 % ซึ่งคงจะเพียงพอกับความต้องการในการบริหารกิจการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อมีงบประมาณเพียงพอการดำเนินงานต่างๆ ก็พลอยประสบผลสำเร็จตามไปด้วย การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการร่วมกันวางแผนพัฒนาท้องถิ่นก็จะได้รับการสนองตอบด้วย และควรจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ ผู้บริหารกระบวนการในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยให้ความรู้ทั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหาร และให้มีแกนนำไปเผยแพร่กับประชาชนในท้องถิ่นทุกคน โดยเน้นให้มีจิตสำนึกในการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเป็นการปูพื้นฐานในการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นให้มีความเสียสละ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนให้มีความรักสามัคคี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตรงไปตรงมาและรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาปรับปรุง และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนต่อเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงานให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีขึ้น ทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อเดือนมากกว่าเพศหญิง ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาปรับปรุง และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนต่อเดือนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเพศหญิงให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยจัดอบรมให้ความรู้และปลูกฝังในเรื่องการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และสิ่งที่สำคัญคือควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรพิจารณาปรับปรุงและเสริมสร้างระดับความพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการศึกษาดูงานยังองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน รวมทั้งจัดตั้งแกนนำเผยแพร่ให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อเป็นการปูพื้นฐานในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จังหวัดอื่นๆหรือภาคอื่น ๆ และควรใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของนักวิชาการท่านอื่น ๆ เช่น มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และแมคเดลแลนด์ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาความต้องการในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาดูว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ แสงหาญ. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1.* วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

การปกครอง, กรม. กระทรวงมหาดไทย. (2539ก). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น.* ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

_____. (2539 ข). *กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

_____. (2542ก). *กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

_____. (2538ก). *การฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล.* มปท.

_____. (2538ข). *คู่มือปฏิบัติงานสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

_____. (2539ค). *คู่มือพนักงานส่วนตำบล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

_____. (2539ง). *แนวทางการปฏิบัติงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี 2539.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

_____. (2540). *บทบาทอำนาจหน้าที่ของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐ.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

_____. (2542ข). *เอกสารสรุปการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล.* วันที่ 18 ธันวาคม 2541 ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

การศึกษานอกโรงเรียน,กรม. (2530). *การศึกษาผู้ใหญ่ : แนวทรรศน์ทั่วโลก.* กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้ง.

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษา ภาคกลาง.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.

เกศินี ทีปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

โกมินทร์ วิมลศรี. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

โกวิทย์ พวงงาม. (2542). *การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต.* กรุงเทพฯ : บริษัทบพิธการพิมพ์ จำกัด.

_____. (2539ก,มิถุนายน). *ศักยภาพการบริหารงานของ อบต. ปัญหาและอุปสรรค.* 992 : 14-20 .

_____. (2539ข). *สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต.* รายงานการวิจัย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิทย์ พวงงาม และปรีดี โชติช่วง. (2541). *อะไร ทำไม อย่างไร อบต. ประชาธิปไตยของประชาชนในชนบท.* กรุงเทพฯ : บริษัทบพิธการพิมพ์ จำกัด.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน (2540). *เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล.* ถ่ายเอกสาร.

จีราภรณ์ โนราช. (2537). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

ชาชิวัฒน์ ศรีแก้ว. (ม.ป.ป). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ : บริษัท วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.

ญาดา พงศ์บริพัตร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2523). *องค์การและการบริหาร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระพงศ์ จุ่ยมณี. (2532). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์.ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสงขลา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นนทบุรี, จังหวัด. (2541). *เปิดประตูเมืองนนทบุรี.* นนทบุรี : สำนักพิมพ์ วี.พี.โอ.

บุญเลิศ สัสสี. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

ปริชาติ ตันติวัฒน์. (2538). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร .

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

พรพิมล โกลิภาพ. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(อุดมศึกษา) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พินิจ บุญอนันต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ภานุ ธรรมสุวรรณ. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่องฐานะและบทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในความคาดหวังของประชาชน : กรณีศึกษาตำบลพนางตุง จังหวัดพัทลุง.* ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ภิญโญ สาธร. (2523 : 5). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ศ.ล.การพิมพ์.

_____. (2516). *หลักการบริหารการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : องค์การค้าคุรุสภา.

มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยุทธพงษ์ ขวัญชื้น. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังศนา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิชัย แหวนเพชร. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538,กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," *ข่าวสารการศึกษา.* (8) 3 : 11

วิทยา ประยูร. (2540). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วินัย โกยดุลย์. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร

วิมล ศรประสิทธิ์. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

สมจินตนา ภู่ระหงษ์. (2539). *ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2525). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สุจิตศักดิ์ นูสีหา. (2542). *ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาบริการสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.* กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. (2524). *หลักการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Applewhite, Phillip B. (1965). *Organizational and Behavior.* New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc.

Barnard, Chester I. (1972). *The Functions of The Executives.* Massachusetts : Harvard University Press.

Blum, Milton L. and Jane C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology.* New York : Harper & Row Publisher.

Borquist, Linda Cariter. (1987,August). "Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District,"*Dissertation Abstracts International.* 2 (1): 260 – A.

Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior.* 7 th ed. New York : McGraw – Hill.

Dessler. Gary. (1983). *Applied Human Relations.* Reston, Virginia: Reston Publishing.

French, Wendell. (1964) *The Personnel Management Process.* Boston : Houghton Miffin Co.

Gilmer, Van Haller B. and others. (1966). *Industrial Psychology.* New York : McGraw-Hill Book Co.

Hammer, Robert Eugene. (1971,December) . "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Factor Theory," *Dissertation Abstracts International.* 35 (6) : 3373 – A .

Herzberg, F. and Others. (1959) . *The Motivation to Work.* New York : John Wiley and Sons.

Invancevich, J.N. and Donnelly. (1968,March) . "Job Satisfaction Research : A Management Guide For Practitions, "*Personnel Journal.* 47(7) : 172 .

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970, October). "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal of Education and Psychological Measurement.* 30 (6): 607 – 610.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality.* 2 nd ed. New York : Harper and Row, Inc.

Quitugua, Franklin Joseph. (1975,September). "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenue, *"Dissertation Abstracts.* 36(8) : 1224 – A .

Randall, Charles May. (1987,July) . "Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs," *Dissertation Abstracts International.* 48 (1) : 21 – A.

Stauss, George and Leonard R. Sayles. (1960). *Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs*, N.J. : Printice-Hall Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์	อาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นายประเทือง แผนทัน	ประธานกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
3. นายสรณะ เทพเนาว์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 258 - 4119, 664 - 1000 ต่อ 5644

ที่ ทม 1012/ 01680 **วันที่** 10 พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ 01661

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ประธานกรรมการบริหาร อบต.นาดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/1682

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือ รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง



ที่ ทม 1012/0184

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จำนวน 22 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 01853

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จำนวน 14 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 0452

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน อำเภอบางใหญ่ จำนวน 14 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี
เลขรับที่ 14912
วันที่ 27 มิ.ย. 2543
เวลา ..... น.

ที่ ทม 1012/ 02041

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิศมัย เชื้อมีแรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลว์ลย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางพิศมัย เชื้อมีแรง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119

รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง

1. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรม้า
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย
3. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรใหญ่
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธงหิน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์นิยม
8. องค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช
9. องค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
11. องค์การบริหารส่วนตำบลทวีวัฒนา
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ
13. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแม่นาง
14. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง
15. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

.....

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ
   - _____ 1) ชาย
   - _____ 2) หญิง
2. อายุ
   - _____ 1) ต่ำกว่า 35 ปี
   - _____ 2) 35 - 45 ปี
   - _____ 3) สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
   - _____ 1) ประถมศึกษา
   - _____ 2) มัธยมศึกษา ปวช. และ ป.กศ.ต้น
   - _____ 3) สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
4. ประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
   - _____ 1) ต่ำกว่า 2 ปี
   - _____ 2) 2 ปีขึ้นไป
5. ค่าตอบแทนต่อเดือน
   - _____ 1) ต่ำกว่า 2,000 บาท
   - _____ 2) 2,000 – 3,000 บาท
6. ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล
   - _____ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1
   - _____ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 2 - 3
   - _____ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 4 – 5

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความข้างล่างนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมายลงในช่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามความเห็นหรือความรู้สึกของท่านเพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
2	ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในช่วงปีที่ผ่านมา	...	...	...	...	...
3	ความมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
4	ความสำเร็จในชีวิตจากการเป็นสมาชิก อบต.	...	...	...	...	...
5	งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	...	...	...	...	...
6	ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	...	...	...	...	...
7	ท้องถิ่นมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น	...	...	...	...	...
8	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	...	...	...	...	...
9	ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง	...	...	...	...	...
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
10	ได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
11	ได้รับคำชมเชยและกำลังใจจากบุคคลทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
12	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	...	...	...	...	...
13	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
14	ผลการปฏิบัติงานได้รับการเผยแพร่ทั่วไป	...	...	...	...	...
15	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	...	...	...	...	...
16	รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก อบต.	...	...	...	...	...
17	ได้รับการยอมรับในบทบาทของสมาชิก อบต.จากบุคคลทั่วไป	...	...	...	...	...

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
18	งานในหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิก อบต.ตรงกับความถนัด	...	...	...	...	...
19	ได้เพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
20	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งกระตุ้นให้ต้องการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
21	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ	...	...	...	...	...
22	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	...	...	...	...	...
23	รู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ	...	...	...	...	...
24	สามารถปรับตัวในการทำงานเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงและบทบาทหน้าที่ของสมาชิก อบต.	...	...	...	...	...
25	มีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	...	...	...	...	...
	ด้านความรับผิดชอบ					
26	การดูแลเอาใจใส่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ	...	...	...	...	...
27	การเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม	...	...	...	...	...
28	การปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	...	...	...	...	...
29	การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	...	...	...	...	...
30	ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของตนเอง	...	...	...	...	...
31	มีความผูกพันกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	...	...	...	...	...
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
32	อบต.มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	...	...	...	...	...
33	สามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในอบต.	...	...	...	...	...
34	งานที่ปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจน	...	...	...	...	...
35	นโยบายการบริหารงานของ อบต.	...	...	...	...	...
36	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของ อบต.	...	...	...	...	...
37	โครงสร้างและการบริหารงานของ อบต.	...	...	...	...	...
38	การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น	...	...	...	...	...
39	มีการหารือร่วมกันระหว่างสมาชิก	...	...	...	...	...
40	การวางตัวบุคคลมีความเหมาะสมกับงาน	...	...	...	...	...

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านค่าตอบแทนต่อเดือน					
41	ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	...	...	...	...	...
42	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	...	...	...	...	...
43	มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากทางที่ราชการกำหนด	...	...	...	...	...
44	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	...	...	...	...	...
45	ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ อบต. จัดให้	...	...	...	...	...
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
46	ผู้ร่วมงานต่างมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	...	...	...	...	...
47	ความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น	...	...	...	...	...
48	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปโดยดี ก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
49	ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	...	...	...	...	...
50	ผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆ ร่วมกัน	...	...	...	...	...
51	ความรักใคร่กลมเกลียวและสามัคคีกันของบุคลากรใน อบต.	...	...	...	...	...
52	มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานตามโอกาส	...	...	...	...	...
	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
53	ได้รับความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน	...	...	...	...	...
54	มีบุคลากรที่เหมาะสมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	...	...	...	...	...
55	ผลการปฏิบัติงานของ อบต. มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
56	ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลในท้องถิ่น	...	...	...	...	...
57	บริการและสวัสดิการต่างๆที่ อบต. จัดให้ มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
58	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
59	สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมที่จะติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	...	...	...	...	...
60	มีระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	...	...	...	...	...

ตอนที่3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างไร โปรดแสดงความคิดเห็นลงในช่องว่างต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง

พิสมัย เชื้อมีแรง

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี

ข้อ	t	ข้อ	t
1	3.35	31	5.37
2	2.63	32	6.53
3	2.39	33	6.04
4	6.20	34	4.84
5	7.07	35	5.13
6	5.27	36	4.99
7	8.49	37	5.82
8	4.67	38	6.20
9	5.67	39	5.27
10	5.96	40	4.31
11	4.57	41	1.74*
12	5.13	42	1.48*
13	4.65	43	1.45*
14	7.79	44	1.72*
15	6.18	45	0.29*
16	10.58	46	3.16
17	7.24	47	3.79
18	6.20	48	3.67
19	4.67	49	3.08
20	4.98	50	4.30
21	7.09	51	6.03
22	7.55	52	4.67
23	6.18	53	6.19
24	5.53	54	6.04
25	9.37	55	6.18
26	6.53	56	6.20
27	5.40	57	2.54
28	7.40	58	8.51
29	6.20	59	5.96
30	5.29	60	2.25

ค่าความเชื่อมั่น = 0.98

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางพิศมัย เชื้อมีแรง
วันเดือนปีเกิด	5 เมษายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11/1 หมู่ 7 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2514	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดลาดปลาดุก
พ.ศ. 2517	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร
พ.ศ. 2520	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางบัวทอง
พ.ศ. 2522	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2526	กศ.บ. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2543	กศ.ม. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ