ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

.....กรรมการ

(รองศาสตาจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่..30... เดือน เมษายน พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ได้รับการแนะนำแก้ไขและเพิ่มเติมในสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์จากรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทุก ๆท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัยเพื่อประกอบการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์นี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจห่วงใย ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านมิอาจกล่าวได้หมดในที่นี้

ขอขอบพระคุณคุณแม่ ทรงศรี ไทยเจียมอารีย์ และคุณน้า เบญจวรรณ อารยอสนี รวมถึงพี่ ๆทุกคนที่คอยเป็นห่วงเป็นใย กำลังใจสำคัญในการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณของคุณพ่อคุณแม่ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้ชีวิตและวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ยุวลี ไทยเจียมอารีย์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2545

ยุวลี ไทยเจียมอารีย์. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* สารนิพนธ์ บธ.ม (สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต่างกัน ในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ รายได้ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 20 หน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2544 รวมทั้งสิ้น 320 คน โดยในขั้นแรกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ หลังจากนั้นได้ใช้วิธีแจกแบบสอบถามแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตราฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและในรายด้านแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและในรายด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT OFFICIALS
A CASE STUDY OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

AN ABSTRACT

BY

MISS YUWALEE THAIJAIMAREE

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Business Administration degree in Management

at Srinakharinwirot University

April 2002

Yuwalee Thaijiamaree. (2002). *The Job Satisfaction of Government Officials : A Case Study of The Of House Representatives.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Apirat Tangkrachang.

The purposes of this research are 1) to study job satisfaction levels of government officials in The House of Representatives 2) to identify the factors contributing to their satisfaction 3) to compare job satisfaction levels classified by gender, age, marital status, education level, period in office, and work experience and 4) to recommend some ways to increase their satisfaction.

The sample group uses for this study consisted of 320 government officials in The House of Representatives, who are selected as a sample by using Proportion Stratifies Random sampling and convenience sampling. The instruments uses for data collecting are a five-level rating scale questionaire. The statistics devices for analysis data are percentage, arithmetic means, standard deviation and used t – test (Independent Samples), One – way Analysis of Variance and multiple comparison by Scheffe'.

The results of this study are as follows :

1. The level of job satisfaction of government officials in The House of Representatives as a whole is at a moderate level.

2. As a whole and in all aspects there are no significant statistical differences in job satisfaction between government officials of different gender.

3. For the government officials in The House of Representatives of different ages, job satisfaction as a whole and in aspects of achievement, respectfulness, work progress, human relations within the office and security and welfare, it is significant statistical different at the .05 level. In aspect of work environment, it is no significant statistical different.

4. As a whole and in all aspects there are no significant statistical differences in job satisfaction between government officials of different marital status.

5. For the government officials in The House of Representatives of different education levels, job satisfaction as a whole is no significant statistical different. In aspects of achievement, it is significant statistical different at the .05 level.

6. For the government officials in The House of Representatives of different periods in office work , job satisfaction as a whole is no significant statistical different. In aspects of human relation within the office ,it is significant statistical different at the .05 level.

7. For the government officials in The House of Representatives of different salaries has job satisfaction as a whole and in aspects of achievement, work environment, respectfulness, work progress, human relations within the office, and security and welfare is significant statistical different at the .05 level.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การ.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	11
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	26
	งานวิจัยในประเทศ.....	28
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
	ประชากร.....	32
	กลุ่มตัวอย่าง.....	32
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
	การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 41

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... 88
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... 90
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....94
ข้อเสนอแนะ..... 97
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... 99

บรรณานุกรม.....100

ภาคผนวก.....
ภาคผนวก ก แผนผังการบังคับบัญชาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร..... 103
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....105
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....113
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม.....117
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....119

ประวัติย่อผู้วิจัย.....122

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ.....33

2 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษาและรายได้..41

3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวม 6 ด้าน.....43

4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความสำเร็จของงาน.....44

5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....45

6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....46

7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน.....47

8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน..... 48

9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ.....50

10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....52

11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ..... 54

12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....57

13 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

14 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....58

15 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....59

16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ..... 59

17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....60

18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....60

19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....62

20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 64

21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 65

22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....69

23 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....70

24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ.....72

25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ..... 75

26 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ.....76

27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้.....77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้.....80

29 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....81

30 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....81

31 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....82

32 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....82

33 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้..... 83

34 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....83

35 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....84

36 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....85

37 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....86

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า..... 7
2 แผนภาพแสดงสัมพันธภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน..... 12
3 กราฟแสดงผู้ที่มีระดับอาชีพสูงจะมีความพึงพอใจสูง..... 14

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๔๗๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันประเทศไทยได้มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศตลอดมา รัฐธรรมนูญที่มีมาทุกฉบับได้กำหนดรูปแบบของการบริหารการปกครองประเทศอยู่ในระบบรัฐสภา โดยมีหลักสำคัญในการปกครองว่า "อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทยพระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุขทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล"

จากหลักสำคัญของการปกครองดังกล่าว จึงได้มีการแบ่งอำนาจอธิปไตยอันเป็นอำนาจสูงสุดในการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. อำนาจนิติบัญญัติ หรืออำนาจในการตรากฎหมายเพื่อใช้บังคับ รัฐสภาเป็นผู้ใช้อำนาจนี้
2. อำนาจบริหาร หรืออำนาจในการบังคับใช้กฎหมายคณะรัฐมนตรีเป็นผู้ใช้อำนาจนี้
3. อำนาจตุลาการ หรืออำนาจในการพิพากษาอรรถคดีต่างๆ ศาลเป็นผู้ใช้อำนาจนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้กำหนดองค์ประกอบของรัฐสภาเป็นระบบสองสภา ดังที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๙๐ ดังนี้

"มาตรา ๙๐ รัฐสภาประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภารัฐสภาจะประชุมร่วมหรือแยกกันย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้" (หนังสือกรรมาธิการ. 2543 : 2-4)

โดยสภาผู้แทนราษฎรนั้นมีอำนาจหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ คือ การตราพระราชบัญญัติและควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้ความเห็นชอบในการประกาศสงคราม ในการทำหนังสือสัญญาบางประเภท และในการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงได้มีการจัดตั้ง "สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร และเป็นหน่วยราชการที่ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร และจะให้มีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือมีทั้งตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติราชการก็ได้ เมื่อได้มีการกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่แล้วจึงมีการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้ คือ

1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
2. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
   2.1 งานที่ปรึกษากฎหมาย
   2.2 งานตรวจสอบภายใน
3. สำนักงานเลขานุการ ก.ร
4. กองกลาง
5. กองคลังและพัสดุ
6. กองสถานที่
7. กองการพิมพ์
8. กองการประชาสัมพันธ์
9. กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
10. กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
11. กองการประชุม
12. กองกรรมาธิการ 1
13. กองกรรมาธิการ 2
14. ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด
15. ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย
16. ศูนย์คอมพิวเตอร์
17. สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา
18. หอสมุดรัฐสภา

(ข้อมูลจาก : หนังสือทำเนียบข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2544: 2-3)

เนื่องด้วยปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมทางการเมืองก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานราชการที่สำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการบริหารประเทศอีก ดังนั้นในการทำให้ข้าราชการประจำดำเนินภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ข้าราชการประจำต้องมีความพึงพอใจต่อสถาบันและสภาพแวดล้อมต่างๆในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจ สมิทธ์ (Smith. 1965 : 114-115) ได้กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงานมากน้อยของพนักงานที่มีต่องาน โดยพิจารณาว่า งานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยแค่ไหน ทั้งในด้านสภาพร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจที่เกิดขึ้น เมื่อข้าราชการประจำเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการประจำที่มีคุณสมบัติต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้ และปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ นอก

จากนี้หน่วยงานราชการอื่นและประชาชนยังสามารถนำผลวิจัยไปปรับใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานในหน่วยงานของตนเองซึ่งในการปฏิบัติงานของหน่วยราชการนั้น เมื่อใดข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลทำให้การบริหารงานประเทศชาติบ้านเมือง สามารถดำเนินไปได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี ประเทศไทยก็สามารถเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อเข้าไปสู่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับการศึกษา รายได้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำฯ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวน 1,055 คน (หนังสือทำเนียบข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ 2544)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวนทั้งหมด 1,055 คนโดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดของประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane : 1967)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%) เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = 1,055 / 1+1,055(0.05)^2$$

$$= 291$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน + 10% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 320 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ระยะเวลาที่รับราชการ

1.6 รายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

2.6 ความมั่นคงและสวัสดิการ

นิยามศัพท์

ความหมายของคำที่ใช้สำหรับงานวิจัย ขอเสนอความหมายไว้เป็นพื้นฐาน ดังนี้

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หมายถึง ผู้ซึ่งรับราชการในตำแหน่งประจำโดยได้รับเงินเดือนในอัตราสามัญทำงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความพึงพอใจในงาน

หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของข้าราชการรัฐสภาที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสำเร็จของงาน

หมายถึง การที่งานได้สำเร็จลงตามจุดมุ่งหมาย การเห็นคุณค่าของงาน ความภูมิใจในงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ เช่น ระบบการจัดเก็บเอกสาร เครื่องมือ อุปกรณ์ในสำนักงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือในความสามารถ ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ได้รับการขอคำปรึกษา ได้รับการยกย่องชมเชย และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานที่สำคัญ ๆ

โอกาสก้าวหน้าในงาน

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้น การเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไปอย่างคล่องตัว มีโอกาสดูงาน หรือศึกษาต่อ ตลอดจนก่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอื่นที่ดีกว่าในอนาคต และผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการก้าวหน้าในอาชีพเสมอ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านการงานและส่วนตัวอย่างจริงใจ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความถนัด และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการพิจารณาขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความถูกต้อง ยุติธรรม

อายุ

หมายถึง อายุตามปีปฏิทิน หรือ ระยะเวลาตั้งแต่ปีที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดจนถึงปีที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา

หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปีที่ตอบแบบสอบถาม

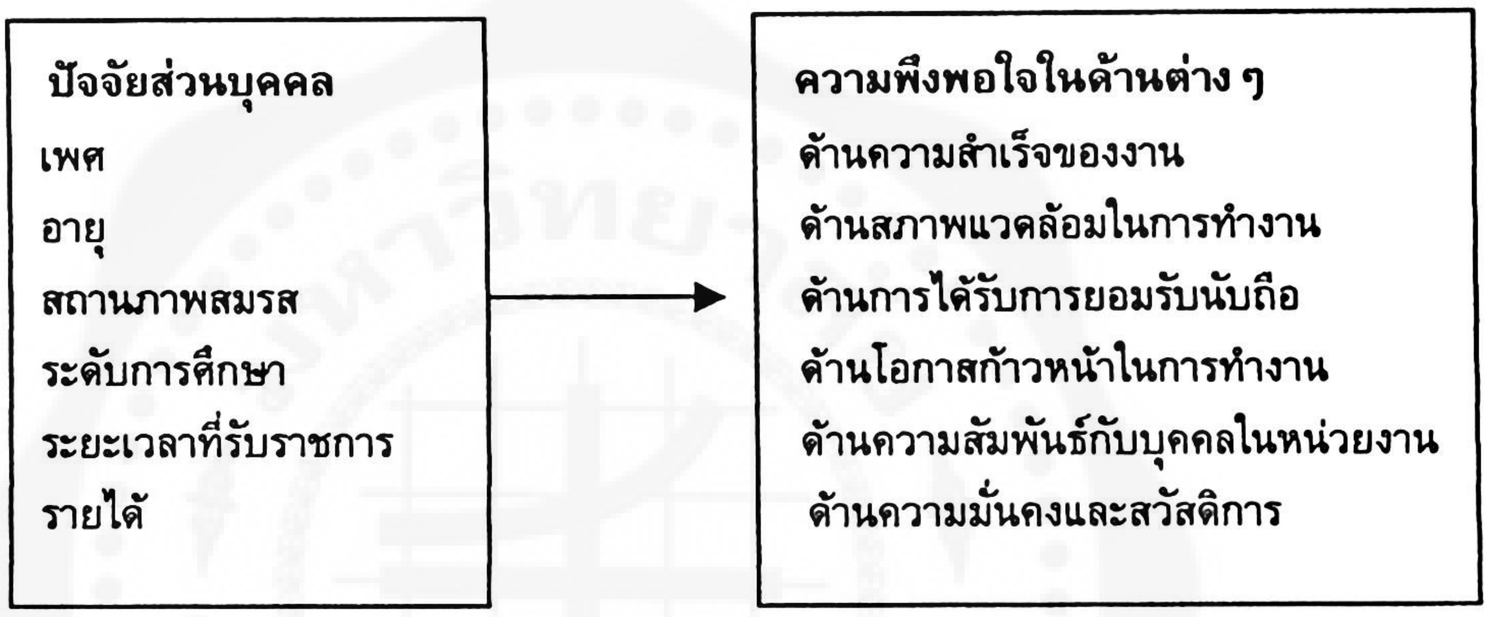
ระยะเวลาที่รับราชการ

หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปีที่ทำการศึกษาวิจัย

รายได้

หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพรับราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นตัวเงินโดยเป็นรายได้ประจำต่อเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
3. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การแบบราชการ

เวบเบอร์ (พิทยา บวรวัฒนา. 2535 : 22-23 ; อ้างอิงจาก Weber.) ได้กล่าวถึงองค์การแบบราชการไว้ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจโดยคนหนึ่งยอมทำตามความต้องการของคนอีกคนหนึ่งโดยเหตุผลบางสิ่งอย่าง ในกลุ่มคนเล็ก ๆ ประมาณ 4-5 คน ผู้นำกลุ่มย่อมใช้อำนาจกับคนในกลุ่มโดยตรง สั่งการโดยตรงได้ แต่ในสังคมปัจจุบันประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย ผู้นำของประเทศไม่สามารถใช้อำนาจโดยตรงต่อประชาชนทั้งหมด ดังนั้น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ตามในสังคมจึงค่อนข้างสลับซับซ้อน ทำอย่างไรที่ผู้นำจะใช้อำนาจต่อประชาชนจำนวนมากได้ Weber ระบุว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างกลไกอันหนึ่งขึ้นมาที่เรียกว่า กลไกการบริหาร (administration staff) ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งกลไกการบริหารมีรากฐานอำนาจมาจากกฎหมาย โดยผ่านกลไกทางการบริหารที่เรียกว่า ระบบสำนักงาน (bureaucracy) หลักของระบบสำนักงานคือ มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอำนาจของราชการซึ่งได้มาจากตำแหน่งในหน้าที่ราชการ มิใช่เป็นรูปแบบการใช้อำนาจเฉพาะตัวหรือตามประเพณีนิยม ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะมีตัวบทกฎหมาย หรือระเบียบระบุไว้โดยละเอียดว่า มีขอบข่ายอำนาจ และหน้าที่อย่างไรตำแหน่งเป็นสิ่งที่กำหนดไว้ตายตัว คนที่มาดำรงตำแหน่งเปลี่ยนได้ แต่การปฏิบัติงานในตำแหน่งได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนคนเดิม ข้าราชการที่ทำงานในแต่ละตำแหน่งต้องวางตัวเป็นกลางต้องช่วยเหลือให้บริการในลักษณะเสมอต้นปลายเท่ากันหมด ข้าราชการต้องทำงานโดยปราศจากอารมณ์ และความเกลียดชัง การรับราชการถือเป็นอาชีพที่มั่นคง เมื่อเข้าไปอยู่แล้วนายเกือบทั้งชีวิต มีการกำหนดค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่ต่าง ๆ ข้าราชการแตกต่างจากบุคคลอื่นตรงที่เน้นว่าใครจะมาดำรงตำแหน่งต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จึงทำให้เป็นองค์การที่ทำตามนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในทางกลับกันเมื่อความรู้ของแต่ละคนมารวมกันมากมายจะเป็นฐานอำนาจของตัวระบบสำนักงาน ทำให้ระบบสำนักงานมีลักษณะที่แข็งแกร่งเหนือกว่าระบบอื่น ๆ และด้วยเหตุที่ว่ารากฐานของระบบสำนักงานอยู่ที่ตำแหน่งไม่ใช่อยู่ที่คน แม้คนจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ละตำแหน่งการทำงานก็ยังมีประสิทธิภาพเหมือนเดิม จึงทำให้ระบบสำนักงานคงทนถาวรมีความแข็งแกร่ง

อยู่ในตัว เป็นเครื่องมือซึ่งคนที่เป็นผู้นำหรือมาเป็นผู้ตามไม่สามารถแปลงกฎกติกา แต่เปลี่ยนนโยบายให้ปฏิบัติตามได้

นอกจากนั้น พิทยา บวรวัฒนา (2535 : 24 –25) ยังได้แบ่งลักษณะของระบบราชการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. หลักลำดับชั้น (Hierachy) ระบบราชการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นลำดับชั้นราชการในลำดับชั้นที่สูงทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่อยู่ในระดับที่ต่ำรองลงมา การจัดลำดับชั้นในระบบราชการเป็นไปเพื่อหลักประกันว่า เบื้องบนจะสามารถควบคุมเบื้องล่างได้อย่างใกล้ชิด อำนาจของข้าราชการแต่ละคนขึ้นอยู่กับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ในลำดับชั้นขององค์การ "อำนาจ" มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในระบบราชการถูกกำหนด และควบคุมโดยกฎลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด

2. อำนาจของสมาชิกองค์การตามตำแหน่งราชการ อำนาจของแต่ละตำแหน่งจะมีบทบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างละเอียด สมาชิกองค์การมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนตัวข้าราชการอยู่ตลอดเวลาแต่ตำแหน่งเป็นสิ่งตายตัวไม่เปลี่ยนแปลง ใครก็ตามที่เข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งจะเล่นบทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ ไม่แตกต่างกันเลย ดังนั้นระบบราชการจึงไม่เหมือนกับระบบบริหารที่อาศัยหลักอำนาจสัมพันธ์แบบเฉพาะตัวและแบบประเพณีนิยมซึ่งเสนอว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ เช่น อายุมาก มีบุคลิกดึงดูดคนอื่นให้ตามและมีความชอบธรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

3. การทำงานในองค์การแบบระบบราชการ ถูกกำหนดโดยกรอบของระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยงานราชการ ทุกคนทำงานไปตามระเบียบดังกล่าวเหมือนกันหมด ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องถูกเก็บรักษาไว้เป็นระบบเก็บเอกสารที่มีคุณภาพ ข้าราชการเป็นบุคคลซึ่งถูกฝึกฝนมาให้มีความรู้พิเศษเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติตามระเบียบเหล่านั้น ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดช่วยให้ข้าราชการสามารถตัดสินใจเรื่องนโยบาย และการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลาง ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและประเพณีวัฒนธรรมของสังคม เช่น ช่วยเหลือบริการบางคนเป็นพิเศษ เพราะรู้จักมักคุ้นเป็นการส่วนตัว ข้าราชการ ต้องถือหลักว่าจะปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้การกระทำของตนเป็นไปอย่างมีเหตุผล และมีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมข้าราชการในระบบราชการจะต้องปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง

5. การรับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง บุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการต้องมีความสามารถมีความเชี่ยวชาญพิเศษ และต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานราชการ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทน ระบบราชการจะให้รางวัลแก่ข้าราชการในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ บำนาญ และโอกาสความก้าวหน้าในงานต่อไปในอนาคต

6. ระบบราชการมีลักษณะที่คงทนถาวรและแข็งแกร่ง เพราะโดยโครงสร้างแล้วระบบราชการมีลำดับชั้นที่มั่นคง มีการกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งในแต่ละชั้นไว้แน่ชัดไม่มีใครมาทำลายได้ ประชาชนต้องพึ่งพาบริการสาธารณะจากระบบราชการ ผู้นำทางการเมืองต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของระบบ

ราชการและไม่มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของระบบราชการได้ เพราะระบบราชการมีลักษณะพิเศษเหมือนเครื่องจักรกล

7. ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ในความสลับซับซ้อนของกลไก ระบบราชการไม่ให้คนภายนอกทราบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างอำนาจของตัวระบบราชการเอง

ไพโรจน์ สิตปรีชา (อ้างใน อัญชนา, 2533 : 24-25) ได้ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาอุปสรรคในการบริหารราชการ ตามผลการวิเคราะห์และในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์หลายท่านได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับลักษณะการบริหารของประเทศไทยอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหาร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะการบริหารของไทยเป็นการบริหารที่เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีลักษณะความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทนกัน

2. สภาพการบริหารของไทยมีลักษณะยึดยาด ข้าราชการถือว่าตนมีสถานภาพเหนือประชาชน ไม่มีการย้ำให้ยึดถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานในการประเมินผลงาน ขาดการวางแผนระยะยาว และมักไม่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการเป็นไปตามตำแหน่งส่วนตัวมากกว่าทางการ มีการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าจนลืมนึกถึงหน้าที่อันแท้จริง มักมีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหรือหาตัวผู้รับผิดชอบไม่ได้ในกรณีเกิดดวาเสียหายในวงราชการ

4. กำหนดรูปแบบการบริหารอย่างเป็นทางการ แต่ในทางปฏิบัติจะไม่เป็นไปตามรูปแบบที่วางไว้

5. การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของการตัดสินใจในการบริหารงานส่วนใหญ่ มักมาจากระดับสูงขององค์การ

ดิน ปรัชญาพฤทธิ์ (2535 : 388) นักวิชาการจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ทัศนะไว้ว่าสถานการณ์ของระบบราชการ (bureaucratic situation) อาจทำให้ข้าราชการไทยมีอัตลักษณ์ (character) ได้ถึง 4 ประเภท ด้วยกัน กล่าวคือ

1. ข้าราชการประเภทที่มีความกระฉับกระเฉงในการทำงานและมีความพึงพอใจในงานด้วย ข้าราชการประเภทนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการแล้ว ยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

2. ข้าราชการประเภทงานไม่กระฉับกระเฉงแต่มีความพอใจในงานของตน แม้ว่าข้าราชการประเภทนี้จะไม่ค่อยได้ทำอะไรเป็นชิ้นเป็นอันนัก แต่ก็ไม่เป็นอันตรายแก่หน่วยงานแต่อย่างใด

3. ข้าราชการประเภทงานไม่กระฉับกระเฉงและไม่มีความพอใจในงานของตน ด้วยข้าราชการประเภทนี้เป็นประเภทที่ตรงกันข้ามกับข้าราชการในข้อ 1. และไม่เป็นพิษเป็นภัยแต่อย่างใด เพราะความไม่กระฉับกระเฉงในการทำงานสมดุลกับความไม่พอใจในงาน

4. ข้าราชการประเภททำงานอย่างกระฉับกระเฉงแต่ไม่พอใจในงานของตน ข้าราชการประเภทนี้เป็นผู้ที่หน่วยงานควรระมัดระวังและหาทางแก้ไขปัญหาเป็นพิเศษ มิฉะนั้นอาจทำอะไรอย่างบ้าบิ่นและมุทะลุได้

จากแนวความคิดดังกล่าว โดยสรุปแล้ว ระบบข้าราชการนั้นค่อนข้างมีเอกลักษณ์ในตนเอง คือเป็นหน่วยงานที่มีลำดับขั้นตอน มีความมั่นคง แต่ก็มีข้อเสียคือเป็นหน่วยงานที่มีระบบการทำงานค่อนข้าง

ล่าช้า มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะต่างตอบแทน ขาดความโปร่งใส ทำให้ข้าราชการบางส่วนที่ทำงานด้วยความซื่อตรง เกิดความท้อแท้ใจส่งผลกระทบทำให้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อจะได้หาสาเหตุและทำการและทำการแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อไป

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สมิทธ์ (Smith. 1995 : 114) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน

อาโมล และ เฟลด์แมน (Amold and Feldman. 1998 : 86) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงเขาจะรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงเขาจะรู้สึกชอบและให้ความสำคัญตลอดจนรู้สึกในทางที่ดีต่องาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือน (Pay) ลักษณะงาน (Workitself) ความก้าวหน้า (Promotions) การนิเทศงาน (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Work group) และสภาพการทำงาน (Working conditions) โดยที่เงินเดือนและลักษณะงาน จะเป็นสาเหตุที่สำคัญของความพึงพอใจ ในขณะที่ความก้าวหน้า และการนิเทศงานเป็นสาเหตุที่มีความสำคัญปานกลาง ส่วนเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

สมยศ นาวีการ (2522 : 391) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า คือความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ในสถานการณ์ของการทำงานในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมากซึ่งจะได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 95 – 96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้ทั้งจากทัศนคติโดยรวมทั้งหมดหรือวัดจาก

ความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่น งานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงาน ยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ แบบช้า ๆ แต่เมื่อความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็วเพราะความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมส่งผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

จากแนวความคิดดังกล่าว โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจ ไม่ว่าเป็น ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างทัศนคติ และแรงจูงใจที่ดีให้กับการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ความพึงพอใจในงานและการจูงใจ

ความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงานเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ก็ไม่ใช่แนวความคิดเดียวกัน ความพึงพอใจ หมายถึง สถานะของความพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย การแสดงให้เห็นถึงสัมพันธภาพระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจอาจทำได้โดยพิจารณาจากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจูงใจในงาน ดังนี้

แสดงสัมพันธภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)		
สูง	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดีและทำงานหนัก (Well-satisfied, Hard charger)
ต่ำ	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ (Disgruntled, Uninvolved worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจแต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, Hard working worker)
	ต่ำ	สูง

การจูงใจในงาน (Job Motivation)

ที่มา : Andrew J. Dubrin, Foundations of Organizational Behavior (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, Inc.), 1984, p. 142.

จากแผนภาพ ก็จะได้บุคคล 4 ประเภท คือ

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed worker) บุคคลบางคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในบรรยากาศแบบสบาย ๆ ไม่มีแรงกดดันใด ๆ ถ้าหากเขาต้องทำงานหนัก เขาก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ (Disgruntled, Uninvolved worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มักจะมีความเครียด เขามักจะไม่ชอบงาน จะทำงานหนักเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออกหรือถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวบังคับให้เขาต้องทำงาน

3. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, Hard-working worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มีจำนวนมาก ซึ่งทำงานอย่างเป็นอาชีพอย่างเอาจริงเอาจัง แม้เขาจะไม่พอใจเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงานโดยทั่วไปก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของเขาก็คือการทำงานอย่างเป็นวิชาชีพ ซึ่งต้องไม่ทำลายชื่อเสียงโดยผลงานที่ด้อยค่า แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วเขาจะไม่มีความพึงพอใจก็ตาม

4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก (Well-satisfied, Hard charger) โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด หรือการต้องการประจักษ์ตนของอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) นั่นเอง

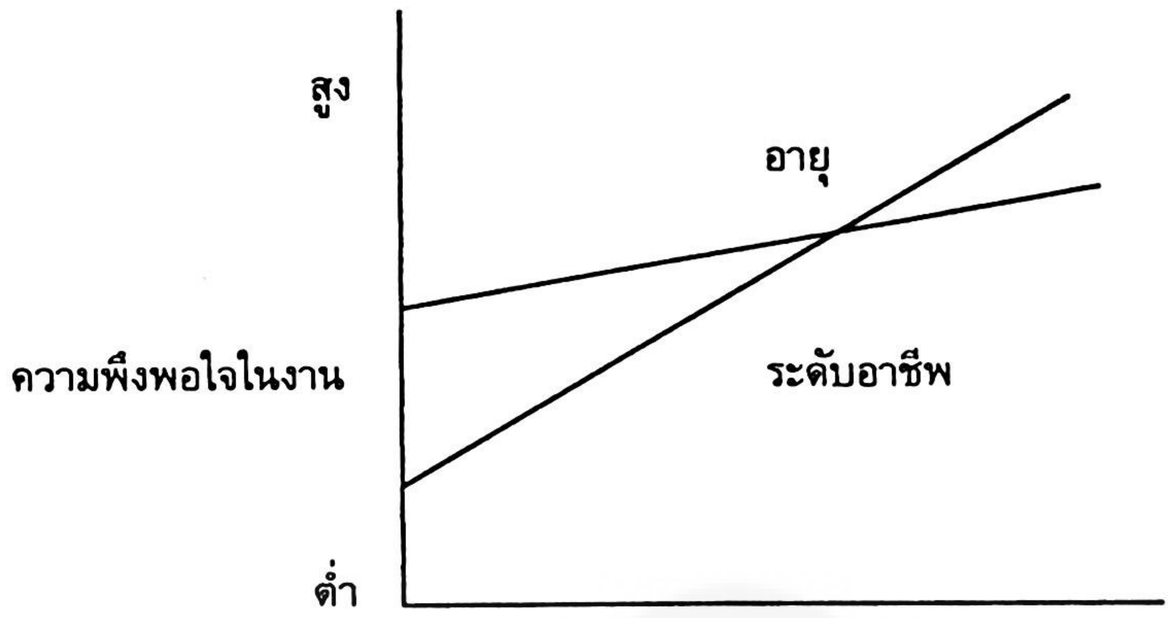
ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดดูมีท่าทีจะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น เขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่น ๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพ แสดงถึงบุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

แสดงผู้ที่มีระดับอาชีพสูงจะมีความพึงพอใจสูง



ที่มา : Keith Davis and John W. Newstrom, op.cit., p. 115.

ดังนั้น ผลจึงปรากฏว่า ผู้บริหารและนักวิชาชีพต่าง ๆ โดยทั่วไปมักจะมีความพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญ และคนงานที่ใช้ความชำนาญก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มีความชำนาญ เส้นเฉียงมาก ๆ ที่ปรากฏในแผนภาพแสดงว่าอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าอายุ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานในลักษณะอาชีพจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนงานที่ไม่มีความชำนาญใด ๆ และจากการศึกษาวิจัยยังพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูงสุด บุคคลเหล่านี้จะมีเกียรติและเห็นว่างานของตนนั้นมีความสำคัญงานในระดับสูง ๆ มักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการโดยพื้นฐานที่สุด บุคคลที่ทำงานในระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามเขายิ่งจะแสวงหาสิ่งที่สูงไปกว่าเงินทอง นั่นคือ อำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น ซึ่งเขาจะหาได้จากงานในระดับสูง คนที่ทำงานในระดับสูง ๆ มักจะได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาสูงซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูง ในกรณีเช่นนี้ ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษา ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และเขาเหล่านั้นมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย และเขามักประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนาทุกอย่างดูจะลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังได้กล่าวมาในเรื่องระดับอาชีพ

เพศและเชื้อชาติ ผลการสังเกตเรื่องความพึงพอใจในงานในแง่ของเพศและเชื้อชาติ ปรากฏว่าผู้หญิงและคนผิวดำซึ่งทำงานในระดับอาชีพที่เทียบได้กับผู้ชาย และคนที่ผิวไม่ดำนั้นมักมีระดับความพึงพอใจในงานหรือความไม่พึงพอใจในงานเหมือน ๆ กัน

ชาลส์ เอ็น. วีเวอร์ (Charles N. Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่าง ๆ ของความพึงพอใจ อาทิ ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ นั่นคือผู้หญิงที่มีเงินเดือนสูง ทำงานที่มีเกียรติจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน

ขนาดขององค์การ คำว่า "ขนาดขององค์การ" ในที่นี้หมายถึง ขนาดของหน่วยปฏิบัติงาน อาทิ ฝ่ายในโรงงานมากกว่าองค์การทั้งองค์การ

เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้น จะปรากฏการยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะลดลงพอสมควร เว้นเสียแต่จะมีการป้องกันบางประการ โดยการใช้กระบวนการในเชิงสนับสนุน เช่น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น กระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะมนุษย์ เหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อย ๆ ลดลง เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อย ๆ ห่างออกไป ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนนั้นไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้ สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นก็ทำให้ความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อย ๆ หายไป ในขณะที่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้ มีส่วนสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของข้าราชการ โดยแต่ละปัจจัยมีส่วนสำคัญมากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้นการที่องค์กรต้องการให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจต่องาน จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้า ว่าปัจจัยด้านใดก่อให้เกิดผลกระทบมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เหตุของความพึงพอใจในงาน

ปรากฏการยอมรับในเหตุแห่งความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปหลายประการ แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่า ความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการสนองตอบมาก ก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านี้ก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

โดยปกติแล้ว มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นขึ้น ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการในขั้นที่ 2 ก็จะตามมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคง

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-actualization or self-realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก

เฟรดเดอริค เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator-Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ปัจจัยทั้งสอง คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) หรือความพอใจในงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บังเกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พวกเขายินดีทำงานให้แก่องค์การ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors) หรือเครื่องช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยนั้นสามารถสร้างเสริมและค้ำจุนความพึงพอใจให้กับข้าราชการ เป็นแรงเสริม สร้างความกระตือรือล้น และประสิทธิภาพในการทำงาน

วอน ฮัลเลอร์ บี. กิลเมอร์ (Von Haller B. Gilmer) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น

4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันโดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย สำหรับประเด็นนี้ทั้งทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) จะนำมาใช้อธิบายได้ นอกจากนั้นตัวแบบการปฏิบัติงาน-รางวัล-ความพึงพอใจ (The Performance-Reward-Satisfaction Model) อธิบายเชิงทำนายว่า หากรางวัลจะเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ต้องประกอบด้วย 2 สภาพการณ์ คือ งานนั้นต้องมีรางวัลที่มีลักษณะจูงใจภายใน (Intrinsic Rewards) นั่นคือ ตัวจูงใจภายในจะเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกของเขาเองในขณะที่เขากำลังทำงานนั้นอยู่ อาทิ เกิดความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้า เหล่านี้จะเป็นรางวัลที่มีลักษณะจูงใจภายใน นอกจากนั้นรางวัลที่เป็นตัวจูงใจภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งบุคคลจะได้รับโดยแยกออกจากงาน และมักได้รับเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดแล้ว อาทิ ค่าจ้าง โบนัส อันเป็นรางวัลที่มิได้ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรงในขณะที่ปฏิบัติงานจะต้องเชื่อมสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ดี และบุคคลยังต้องรับรู้ด้วยว่า รางวัลที่เป็นตัวจูงใจภายนอกนั้นมีความเสมอภาคกันด้วย

5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานนั้นเอง ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คนมักจะเป็นงานที่หลาย ๆ คนชอบ แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหานานานัปการ

6. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานอาจกล่าวได้ว่า ภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน อาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

องค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสร้างความทัศนคติที่ดีของข้าราชการที่มีต่องานและองค์-กร อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยทั้งที่เกิดจากภายใน คือ ความรู้สึก และปัจจัยภายนอก เป็นส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจได้ถูกต้องในแต่ละด้านต่าง ๆ ตามที่ข้าราชการต้องการได้รับการส่งเสริม เพื่อนำไปปรับปรุงนโยบาย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของข้าราชการในหน่วยงานนั้น และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักของ Federick Herzberg คือ ทฤษฎีสองปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) มาเป็นแนวคิดในการวัดระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่าปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์มากที่สุดในการวัดระดับความพึงพอใจและปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์น้อยที่สุด

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาพผู้แทนราษฎร ได้แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน ดังนี้

งานที่ปรึกษากฎหมาย

งานที่ปรึกษากฎหมาย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นที่ปรึกษาในงานด้านกฎหมายประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัยปัญหาที่สำคัญทางกฎหมายในวงงานของสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ ญัตติที่สมาชิกเสนอ กระทู้ถาม การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและข้อบังคับ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่คณะกรรมาธิการให้คำปรึกษาในการร่างสัญญาต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนผู้ราษฎร และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

งานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการตรวจสอบขั้นตอนและการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในด้านเงินงบประมาณ การรับ-จ่ายเงินรายได้แผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ การก่อหนี้ผูกพัน การบัญชีพัสดุ-ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ รับผิดชอบงานวิเคราะห์ งานวางระบบ การควบคุมภายใน ทั้งเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี หลักเกณฑ์ข้อตกลงของกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านเลขานุการ และธุรการทั่วไป งานติดต่อประสานงาน งานร่างสุนทรพจน์ งานด้านวิชาการและกฎหมาย ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการและกฎหมาย งานเรื่องราวร้องทุกข์ งานด้านการพัฒนาสภาผู้แทนราษฎร งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎรและที่ปรึกษารองประธานสภาผู้แทนราษฎร และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 2 หน่วย คือ

1.1 งานที่ปรึกษากฎหมาย

1.2 งานตรวจสอบภายใน

2. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา และกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3.กองกลาง

กองกลาง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านธุรการทั่วไปของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร งานเก็บเอกสารสำคัญ งานแผนและโครงการในการประสานงานการบริหารราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การบริหารงานบุคคล จัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการและลูกจ้าง บริการทั่ว ๆ ไปแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร งานด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำ (กสจ.) ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานซึ่งไม่ได้ระบุว่าเป็นงานในหน้าที่ของกองใดโดยเฉพาะและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 9 หน่วย คือ

3.1 ฝ่ายสารบรรณและเก็บเอกสารสำคัญ
3.2 ฝ่ายวางแผนและประสานงานการบริหาร
3.3 ฝ่ายบริหารงานบุคคล
3.4 ฝ่ายทะเบียนประวัติ

4.กองคลังและพัสดุ

กองคลังและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการจัดระบบและจัดทำงบประมาณ บัญชี การเบิกจ่ายเงิน รักษาเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ สวัสดิการ การบริหารงานพัสดุ และงานด้านกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และงานด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำ (กสจ.) ในส่วนที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 6 หน่วย คือ

4.1 งานธุรการทั่วไป
4.2 ฝ่ายงบประมาณ
4.3 ฝ่ายการบัญชี
4.4 ฝ่ายการเงิน
4.5 ฝ่ายบริหารงานพัสดุ
4.6 ฝ่ายสวัสดิการ

5. กองสถานที่

กองสถานที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการควบคุมดูแลรักษาอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ติดกับตัวอาคารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาความสะอาดตัวอาคารทั้งภายในและภายนอก บำรุงตกแต่งบริเวณอาคารสถานที่ให้สะอาดเรียบร้อยสวยงาม รักษาความปลอดภัย

สถานที่ราชการโดยตรวจสอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อยภายในสถานที่ของสภาผู้แทนราษฎร วางแผนการใช้สถานที่เพื่อการปฏิบัติงานของสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร งานพิธีต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 4 หน่วย คือ

5.2 งานธุรการทั่วไป

5.3 งานรักษาความสะอาด

5.4 ฝ่ายช่างและซ่อมบำรุง

5.5 ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

6. กองการพิมพ์

กองการพิมพ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการจัดพิมพ์เอกสารต่าง ๆ ของสภาผู้แทนราษฎร เช่น ระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุม เอกสารเผยแพร่ของสภาผู้แทนราษฎร รายงานของสภาผู้แทนราษฎร รายงานของคณะกรรมาธิการ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 4 หน่วย คือ

6.1 งานธุรการและพัสดุสิ่งพิมพ์

6.2 ฝ่ายจัดการการพิมพ์

6.3 ฝ่ายพิมพ์

6.4 งานบริการอัดสำเนา

7. กองการประชาสัมพันธ์

กองการประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการประชาสัมพันธ์ทุกด้านของสภาผู้แทนราษฎรการเผยแพร่ความรู้ด้านสภาผู้แทนราษฎรและการปกครองระบอบประชาธิปไตย การต้อนรับ การติดต่อสอบถาม และดำเนินการจัดงานพิธีการต่าง ๆ ของสภาผู้แทนราษฎร ผลิตเอกสาร วารสารต่าง ๆ ของรัฐสภา จัดระบบเสียงและระบบทีวีวงจรปิดในการประชุมของรัฐสภา วุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎร และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 5 หน่วย คือ

7.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและพิธีการ

7.2 ฝ่ายสารนิเทศ

7.3 ฝ่ายสื่อมวลชนสัมพันธ์

7.4 ฝ่ายโสตทัศน์

8. กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ

กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเกี่ยวกับหน่วยประจำชาติไทยในสหภาพรัฐสภา องค์การรัฐสภาอาเซียน สหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก การประชุมพิเศษของผู้แทนรัฐสภาไทยที่จัดโดยรัฐสภาต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนสถาบันทางการศึกษาหรือวิชาการ และการประชุมสมาคมเลขาธิการรัฐสภารวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำเอกสารการประชุม แปลเอกสารการประชุมประกอบการพิจารณาและศึกษาของคณะผู้แทน ติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่จะนำไปสู่การพิจารณาในการประชุมและติดตามการ

ปฏิบัติตามมติของที่ประชุมระหว่างประเทศ รวมทั้งรับผิดชอบในการจัดประชุมระหว่างประเทศในกรณีที่รัฐสภาไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมในประเทศไทย และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 5 หน่วย คือ

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
1.2 ฝ่ายสหภาพรัฐสภา
1.3 ฝ่ายองค์การรัฐสภาอาเซียน
1.4 ฝ่ายสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก
1.5 ฝ่ายกิจการพิเศษ

9. กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือของรัฐสภาไทยกับรัฐสภาต่างประเทศ งานของสมาคมและกลุ่มมิตรภาพสมาชิกรัฐสภาไทยกับสมาชิกรัฐสภาต่างประเทศ ติดตามและศึกษาความเคลื่อนไหวทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ ประมวลข่างต่างประเทศ จัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสมาชิกรัฐสภาในเรื่องนโยบายหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจ ทำหน้าที่เลขานุการในการเตรียมการเดินทางของสมาชิกสมาคมและสมาชิกกลุ่มมิตรภาพฯ รับผิดชอบในการดำเนินงานของสมาคมและกลุ่มมิตรภาพฯ รับรองบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศในการเข้าเยี่ยมคารวะ รับรองคณะผู้แทนรัฐสภาประเทศต่าง ๆ ที่มาเยือนประเทศไทยอย่างเป็นทางการในฐานะแขกของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา ติดต่อประสานงานไปเยือนรัฐสภาต่างประเทศของประธานสภาผู้แทนราษฎร อำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมาธิการและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 4 หน่วย คือ

9.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
9.2 ฝ่ายพิธีการทูต
9.3 ฝ่ายสมาคมและกลุ่มมิตรภาพสมาชิกรัฐสภาระหว่างประเทศ
9.4 ฝ่ายข้อมูลข่าวสาร

10. กองการประชุม

กองการประชุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านธุรการ และเลขานุการของการประชุมสภาผู้แทนราษฎรและการประชุมร่วมกันของรัฐสภาโดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับการประชุมของสภา ผู้แทนราษฎร ข้อบังคับการประชุมของรัฐสภา ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติในการประชุมสภาผู้แทนราษฎร และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 5 หน่วย คือ

10.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
10.2 ฝ่ายบัญญัติ
10.3 ฝ่ายกระทู้ถาม
10.4 ฝ่ายระเบียบวาระ
10.5 ฝ่ายรายงานการประชุม

11. กองกรรมาธิการ 1

กองกรรมาธิการ 1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการประชุมและกิจการต่าง ๆ ด้านเศรษฐกิจของคณะกรรมาธิการของสภาผู้แทนราษฎร และของรัฐสภา ทั้งด้านธุรการและเลขานุการ ค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการและข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมาธิการ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 6 หน่วย คือ

11.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
11.2 ฝ่ายประชุม 1
11.3 ฝ่ายประชุม 2
11.4 ฝ่ายประชุม 3
11.5 ฝ่ายประชม 4
11.6 ฝ่ายประชุม 5

12. กองกรรมาธิการ 2

กองกรรมาธิการ 2 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการประชุมและกิจการต่าง ๆ ด้านสังคมของคณะกรรมาธิการของสภาผู้แทนราษฎร และของรัฐสภา ทั้งด้านธุรการและเลขานุการ ค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการและข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมาธิการและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 6 หน่วย คือ

12.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
12.2 ฝ่ายประชุม 1
12.3 ฝ่ายประชุม 2
12.4 ฝ่ายประชุม 3
12.5 ฝ่ายประชุม 4
12.6 ฝ่ายประชุม 5

13. ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด

ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด มีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านการบันทึกรายงานประชุมสภาผู้แทนราษฎรและการประชุมรัฐสภา การประชุมคณะกรรมาธิการ และการประชุมอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายโดยการจดและแปลชวเลขเป็นตัวพิมพ์ดีด การฝึกอบรมวิชาชวเลขพิมพ์ดีด และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 6 หน่วย คือ

13.1 งานธุรการทั่วไป
13.2 ฝ่ายจดรายงานการประชุมที่ 1
13.3 ฝ่ายจดรายงานการประชุมที่ 2
13.4 ฝ่ายจดรายงานการประชุมที่ 3
13.5 ฝ่ายจดรายงานการประชุมที่ 4
13.6 ฝ่ายจดรายงานการประชุมที่ 5

14. ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย

ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการบริการสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในด้านการช่วยร่างกฎหมาย เขียนกระทู้ถาม ร่างญัตติ ร่างหนังสือติดต่อส่วนราชการ วิเคราะห์กฎหมาย รวบรวมเหตุผลประกอบร่างกฎหมาย กระทู้ถาม ญัตติประสานงานวิจัยกับสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อทำการศึกษาและวิจัยปัญหาที่สลับซับซ้อน ให้บริการทางวิชาการตามความต้องการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 4 หน่วย คือ

14.1 งานธุรการทั่วไป

14.2 ฝ่ายบริการทางกฎหมาย

14.3 ฝ่ายบริการทางวิชาการ

14.4 ฝ่ายประสานงานการวิจัย

15. ศูนย์คอมพิวเตอร์

ศูนย์คอมพิวเตอร์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการศึกษาวิเคราะห์ จัดระบบและวางแผนการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องจักรประมวลผลการเขียนคำสั่งให้เครื่องจักรประมวลผลด้วยเครื่องจักรการติดตามศึกษาเทคโนโลยีใหม่ด้านระบบงานประมวลผลด้วยเครื่องจักรการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำฐานข้อมูล ให้บริการข้อมูลสารสนเทศของรัฐสภา วุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎรแก่สมาชิกรัฐสภา จัดทำการอบรมความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ให้กับบุคคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 5 หน่วย คือ

15.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

15.2 ฝ่ายดำเนินการ

15.3 ฝ่ายโปรแกรมระบบ

15.4 ฝ่ายพัฒนาระบบ

15.5 ฝ่ายวิทยาการ

16. สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา

สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการเผยแพร่สาระความรู้ และข่าวสารเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การตรากฎหมายของรัฐสภา และกิจกรรมของรัฐสภา วุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรในด้านต่าง ๆ ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 3 หน่วย คือ

16.1 งานธุรการทั่วไป

16.2 ฝ่ายรายการ

16.3 ฝ่ายเทคนิค

17. หอสมุดรัฐสภา

หอสมุดรัฐสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการ

ปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติของสมาชิกรัฐสภา คณะกรรมาธิการข้าราชการ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบในการบริหารงานและการให้บริการตามหลักบรรณารักษ์ศาสตร์ พัฒนาและวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศจัดทำดัชนีและฐานข้อมูล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ บริการค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการเฉพาะสาขา แปลเอกสารตามความประสงค์ของสมาชิกรัฐสภา จัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติและญัตติ จัดทำเอกสารทางวิชาการ ติดต่อและประสานงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศที่หอสมุดรัฐสภาเข้าร่วมเป็นสมาชิก จัดแสดงนิทรรศการ และจัดทำเอกสารเผยแพร่ทางด้านการเมืองการปกครอง บริหารงานจดหมายเหตุรัฐสภา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 4 หน่วย คือ

17.1 งานธุรการทั่วไป

17.2 ส่วนพัฒนาสารสนเทศ

17.2.1 กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ

17.2.2 กลุ่มงานวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ

17.2.3 กลุ่มงานดัชนีและฐานข้อมูล

17.3 ส่วนบริการวิชาการ

17.3..1 กลุ่มงานที่ 1

17.3.2 กลุ่มงานที่ 2

17.3.3 กลุ่มงานที่ 3

17.3.4 กลุ่มงานที่ 4

17.3.5 กลุ่มงานที่ 5

17.4 ส่วนพิพิธภัณฑ์และจดหมายเหตุ

17.4.1 กลุ่มงานพิพิธภัณฑ์การเมืองการปกครอง

17.4.2 กลุ่มงานจดหมายเหตุ

โครงการพัฒนาบุคลากรของรัฐสภา

คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ได้มีมติเห็นชอบนโยบายการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติตามที่ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการเสนอเมื่อคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ 10/2540 วันจันทร์ที่ 20 ตุลาคม 2542 ต่อมาคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาได้มีมติ ที่ 33/2542 ในคราวประชุม ครั้งที่ 8/2542 วันจันทร์ที่ 30 สิงหาคม 2542 เห็นชอบให้จัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากรของรัฐสภา โดยกำหนดเป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขานุการ ก.ร. และมอบหมายให้ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพ กำกับ ดูแลการดำเนินการโครงการ โดยให้อัตรากำลังเดิมของสถาบันพระปกเกล้า 14 อัตรา และกำหนดตำแหน่งในสายงานนักพัฒนาบุคคล โดยโครงการพัฒนาบุคคลากรของรัฐสภาดังกล่าวจะเป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการทั้งของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไปในอนาคต

งานวิจัยต่างประเทศ

Dubey และคณะ (1983) ศึกษาพนักงานธนาคาร จำนวน 88 คน อายุระหว่าง 24-60 ปี โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและแบบสอบถามลำดับความต้องการแล้ว ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจ PEN ควบคู่กันไปด้วย กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ คือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจสูง กลุ่มพึงพอใจปานกลางและกลุ่มที่พึงพอใจต่ำ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเงินเดือน ทุกกลุ่มเห็นว่า เงินและสถานภาพเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจมากที่สุด สำหรับเรื่องลำดับความต้องการ มีลักษณะคล้ายคลึงทุกกลุ่ม คือ เริ่มต้นจาก ความต้องการอาหาร ความมั่นคงปลอดภัย ต้องการสังคม ความต้องการแท้จริงของตนและสุดท้ายคือ ความต้องการเคารพยกย่อง

Vinnicombe (1984) ศึกษาลูกเรือ (Airline cabin crew) ของสายการบินอังกฤษจำนวน 198 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนประมาณร้อยละ 15 ของลูกเรือทั้งหมด โดยมีการควบคุมในเรื่องระดับ (Grade) กลุ่มทำงาน เพศ และอายุงาน ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารแบบบนลงล่างมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกเรือต้องทำงานห่างไกลจากสำนักงานใหญ่ และมีโอกาสน้อยในการติดต่อกับหัวหน้างานที่ภาคพื้นดิน อาจกล่าวได้ว่าลูกเรือเหล่านี้ทำงานในลักษณะที่เป็นความแปลกแยก (Alienated workforce) ดังนั้นความพึงพอใจในองค์กรโดยส่วนร่วมจึงเกิดจากการจัดการกับการสื่อสาร ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. รายได้
2. การกำกับดูแล
3. ลักษณะงาน
4. เพื่อนร่วมงาน
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
6. สภาพการทำงาน

ลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนอายุน้อย
2. บุคคลที่มีอาชีพในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มีอาชีพในระดับต่ำองค์กรยิ่งมีขนาดใหญ่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะยิ่งลดน้อยลงบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6-7 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นตามอายุ งานบุคคลที่ได้ใช้ทักษะความสามารถเฉพาะตัวจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับผลการทำงาน แต่ Herzberg เชื่อว่า ทั้งสองประการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน

Gray (1984) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลชาวออสเตรเลียจำนวน 129 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดอิทธิพลของตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของประชากร การฝึกอบรมและประสบการณ์ และวิทยาการในการทำงาน (Job technology) พบว่า ความมีอาวุโส ระดับของตำแหน่งงาน เพศ และการฝึกอบรมเบื้องต้น มีอิทธิพลสูงมากต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า วิทยาการในการทำงานและความสัมพันธ์ของวิทยาการในการทำงาน การศึกษา การฝึกภายหลังการฝึกอบรมเบื้องต้น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นด้วยกัน

O'brien และ Pembroke (1982) ศึกษาพนักงานจำนวน 195 คน ที่ทำงานด้านบริการประชาชน (Public Service) ซึ่งเป็นงานประจำวันและมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว (Structured and routine tasks) โดยใช้ Job Descriptive Index ผลปรากฏว่า จำนวนคนที่มารับบริการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การกำกับดูแล และค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างในแผนกที่มีคนมารับบริการน้อยได้แสดงออกมาว่า มีความพึงพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในแผนกที่มีคนมารับบริการจำนวนคนที่มารับบริการมีความสัมพันธ์ทางลบเพียงเล็กน้อยกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ การได้ใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน

เวเลซ (Velez. 1972 : 997 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในรัฐโคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยการกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศ

พรพรรณ พันธ์โมพาภ (2537) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของงานพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้าของงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ข้าราชการพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในหน่วยงานและด้านความสำเร็จของงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์มากที่สุดคือประเภทของงานที่ปฏิบัติและความสุขในชีวิตครอบครัว สำหรับปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการ

จิราภรณ์ ช่างทอง (2541) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ศึกษาเฉพาะกรณีกองกรรมมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจ ไม่มีผลแตกต่างในเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนระดับการศึกษา พบว่าการศึกษาต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือข้าราชการสามัญกลุ่มที่จบต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนความสัมพันธ์ด้านต่างๆ คือ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรและด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเครียดด้านความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานมีความเครียดน้อย

สุรศักดิ์ อนันต์ (2534 : 42) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง และปัจจัยบำบัดอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ และอายุ วุฒิการศึกษา และอายุการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางด้านสถิติ

อำนาจ ศรีพูนสุข (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎร์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทางด้านเพศ อายุราชการ ระดับ (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎร์ ส่วนทางด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎร์ที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎร์ที่มีระดับการศึกษาสูง

บุปผา ผู้พัฒน์ (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก ในงานด้านการพัฒนาหลักสูตร งานการบริหารบุคคล งานการประเมินการสอน มีความระดับความพึงพอใจปานกลาง ในงานการจัดระบบการเรียนการสอน งานการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ งานการอบรมครูประจำการ งานการปฐมนิเทศครูใหม่ งานการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ งานการจัดอบรมครูประจำ

การ งานการปฐมนิเทศครูใหม่ งานการจัดบริการพิเศษแก่ครู และงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ งานการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และงานการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ครูที่ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการภายในของผู้บริหารแตกต่างกัน

ประสิทธิ ชูเมือง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ กลุ่มประชากรเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองที่สังกัด และประเภทที่พักอาศัย ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

พวงมาลัย พริบไหว (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในชีวิตราชการ ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ ตัวแปร เพศ ภูมิลำเนา อายุงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ วุฒิการศึกษาต่างกัน เขตพื้นที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

นางสาวสุรวงศ์ ศรีสุวัจฉรีย์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ทั้งบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางองค์ประกอบที่ทำให้บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมากคือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ องค์ประกอบด้านรายได้ องค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน และองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

นางสาว ชมัยภรณ์ ถนอมเดชชัยศรี (2539) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตร และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ระดับ 1 - 8 ที่สังกัดหน่วยงานระดับกอง จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่ มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับปาน

กลาง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เพศ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และทัศนะต่อภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ร้อยเอกสฤษดิ์ กันศิริ (2542) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารในกองบัญชาการทหารมณฑลทหารบกที่ 11 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และภูมิลำเนาเดิม ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาที่รับราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและชั้นยศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

นางจำนรรจ์ บุญศิริ (2543) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน โอกาสเติบโตในอนาคต ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยในงาน อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน โอกาสเติบโตในอนาคต เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ชีวิตส่วนตัว และประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในงาน โอกาสเติบโตในอนาคต เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และชีวิตส่วนตัว

นางสาว อัญชลี ดวงแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ได้แก่ อายุและอายุราชการ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา และเงินเดือน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

นายสุรชัย เลศะวานิช (2543) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานที่ดี ปัจจัยการบริหารด้านการนิเทศงานที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารดีพอใช้ ตามลำดับ

โดยสรุปดังนั้น จากงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ภูมิลำเนา มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของหน่วยงานบางหน่วยของทั้งข้าราชการและเอกชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระเข้ามาทำการศึกษาต่อข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อความพึงพอใจมากที่สุด นอกจากนี้ยังได้นำหลักของ Federick Herzberg คือทฤษฎีสองปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เข้ามาศึกษาทางด้านตัวแปรตามว่าแต่ละปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์มากที่สุดในการวัดระดับความพึงพอใจและปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์น้อยที่สุด เพื่อหาทางเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวน 1,055 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวนทั้งหมด 1,055 คนโดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดของประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane : 1967)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%)

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = 1{,}055 / 1+1{,}055(0.05)^2$$

$$= 291$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน + 10% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 320 คน

ต่อไปได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้แบบ Proportion Stratifies โดยการสุ่มตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มมากน้อยตามสัดส่วนเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้ มีความครอบคลุมจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกกองและหน่วยงาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}$$

(บรรหาร ราชมณี 2529 : 57)

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

ผลการคำนวณการแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใน 20 หน่วยงาน

ตาราง 1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ที่มา : หนังสือทำเนียบข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ 2544

ฝ่าย	ประชาชน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	25	7
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	22	6
สำนักงานเลขานุการ ก.ร	36	10
กองกลาง	54	15
กองคลังและพัสดุ	62	17
กองสถานที่	104	29
กองการพิมพ์	56	15
กองการประชาสัมพันธ์	70	19
กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	35	10
กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	35	10
กองการประชุม	67	18
กองกรรมาธิการ 1	82	23
กองกรรมาธิการ 2	85	23
ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด	86	24
ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย	59	16
ศูนย์คอมพิวเตอร์	43	12
สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา	27	7
หอสมุดรัฐสภา	98	27
งานที่ปรึกษากฎหมาย	3	1
งานตรวจสอบภายใน	6	2
รวม	1055	291

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการและแนวคิดด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามจากวิทยานิพนธ์ ตำรา และรายงานวิจัย

2.กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของข้าราชการประจำในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวนทั้งหมด 20 หน่วยงาน

3. เครื่องมือในการศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการ ระดับการศึกษา รายได้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยอาศัยปัจจัยจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Federick Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivate factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยแบ่งออกเป็นรายละเอียดดังนี้

- ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ข้อที่ 1 - 6
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ข้อที่ 7 - 11
- การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ข้อที่ 12 - 15
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ข้อที่ 16 - 21
- ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ข้อที่ 22 - 31
- ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ข้อที่ 32 – 35

สร้างมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความในเชิงบวก (POSITIVE)

5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง/พึงพอใจอย่างยิ่ง
4 เห็นด้วย/พึงพอใจ
3 ไม่แน่ใจ/เฉย ๆ
2 ไม่เห็นด้วย/ไม่พึงพอใจ
1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

ข้อความในเชิงลบ (NEGATIVE)

1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง/พึงพอใจอย่างยิ่ง

2 เห็นด้วย/พึงพอใจ

3 ไม่แน่ใจ/เฉย ๆ

4 ไม่เห็นด้วย/ไม่พึงพอใจ

5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของบุคคลากรให้สูงขึ้น

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามประกอบไปด้วย การหาความเที่ยงตรงและการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การวัดความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2. ความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบใช้กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจะนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficeient method) ของครอนบาค (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 200) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1-\frac{\sum s^2_i}{s^2_t}\right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าความเชื่อมั่น

n คือ จำนวนข้อ

s^2_i คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s^2_t คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ในการหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาความแปรปรวนและต้องหาความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. ทำหนังสือขออนุมัติจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ติดต่อขอเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) โดยการกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

- ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยภายในวิเคราะห์และแสดงโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประกอบจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้
- ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการกำหนดเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น อ้างหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด : 2542 : 82) ดังนี้

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

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

$$= 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความพึงพอใจน้อย/ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความพึงพอใจปานกลาง/เฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความพึงพอใจมาก/เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด/เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามข้อ 1-6

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปรความหมายระดับความพึงพอใจ ใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53) ในตอนที่ 1 ข้อ 1-6 และตอนที่ 2 ข้อ 1-35

$$\overline{X} = \frac{\sum_{i=1}^{n} Xi}{n}$$

โดยที่ $\overline{X}$ = ค่าตัวกลางเลขคณิตสำหรับข้อมูลตัวอย่าง

Xi = ค่าของข้อมูลตัวอย่างที่ i

n = จำนวนตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 103) ในตอนที่ 1 ข้อ 1-6 และในตอนที่ 2 ข้อ 1-35

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} (Xi-\overline{X})^2}{n}}$$

โดยที่ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ได้จากข้อมูลตัวอย่าง

Xi = ค่าของข้อมูลตัวอย่างที่ i

n = จำนวนข้อมูล

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

4. ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t – test) แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213 – 218) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ในแบบสอบถามข้อ 1

<u>กรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม</u> (S^2_1, S^2_2) ใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\overline{X}_1 \cdot \overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1 , S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 , n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5. ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทัศนะของข้าราชการของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2-6 ในตอนที่ 1 และข้อ 1-35 ในตอนที่ 2

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

$$MS_b = SS_b / (k - 1)$$

$$MS_w = SS_w / (N - k)$$

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of squares)

SS_w แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Between group sum of squares

k แทน จำนวนกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(k –1) แทน Degrees of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)

(N - k) แทน Degrees of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

เมื่อคำนวณค่าต่าง ๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปแบบดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS_w	N-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_T	N-1		

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 344) โดยการหาค่า F ของทุกคู่แล้วนำค่า F ไปเปรียบเทียบค่าเกณฑ์จากสูตร

$$\text{ค่าเกณฑ์} = (k-1)(\text{ค่าวิกฤติของ } F)$$

$$\text{ค่า } F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{MS_{error}\{(n_i + n_j)/n_i n_j\}}$$

F แทน ค่าสถิติที่จะนำไปเทียบกับค่าเกณฑ์เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม I และกลุ่ม j ตามลำดับ

n_i, n_j แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ i และกลุ่ม j ตามลำดับ

MS_{error} แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าจะมีนัยสำคัญ ณ ระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ก็ต่อเมื่อ ค่า F ที่คำนวณจากสูตร F มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าเกณฑ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่าสถิติ F-distribution

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)

df แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคง และสวัสดิการ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา และรายได้ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา และรายได้

	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	107	35.67
1.2 หญิง	193	64.33
รวม	300	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	71	23.67
2.2 31 – 40 ปี	162	54.00
2.3 41 – 50 ปี	53	17.66
2.4 51 – 60 ปี	14	4.67
รวม	300	100.00
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	140	46.67
3.2 สมรส	148	49.33
3.3 หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	12	4.00
รวม	300	100.00
4. ระยะเวลาในการรับราชการ		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	47	15.67
4.2 5 – 10 ปี	152	50.67
4.3 11 – 15 ปี	45	15.00
4.4 16 – 20 ปี	24	8.00
4.5 มากกว่า 20 ปี	32	10.66
รวม	300	100.00
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	20.33
5.2 ปริญญาตรี	199	66.33
5.3 ปริญญาโท	40	13.34
รวม	300	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้		
6.1 ต่ำกว่า 7,001 บาท	48	16.00
6.2 7,001 – 14,000 บาท	202	67.33
6.3 14,001 – 21,000 บาท	45	15.00
6.4 21 ,001 – 28,000 บาท	5	1.67
รวม	300	100.00

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวน และร้อยละ ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เพศ

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.33 และอีกร้อยละ 35.67 เป็นเพศชาย

2. อายุ

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือมีอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.67 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.66 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.33 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.67 และ มีสถานภาพ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4. ระยะเวลาในการรับราชการ

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.67 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.67 มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.66 และ มีระยะเวลาในการรับราชการ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

5. ระดับการศึกษา

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.33 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.33 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 13.34 ตามลำดับ

6. รายได้

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.33 รองลงมาคือมีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.00 มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.67 ตามลำดับ

<u>ตอนที่ 2</u> การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวม 6 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวม 6 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.67	0.51	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.11	0.56	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.33	0.49	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.27	0.84	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.60	0.62	มาก
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.42	0.74	มาก
รวม	3.40	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากมีทั้งสิ้น 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$=3.67) เป็นด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X}$=3.60) และด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.42) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางมีทั้งสิ้น 3 ข้อ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$=3.33) เป็นด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$=3.27) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$=3.11) ตามลำดับ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 4

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลของการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มาของท่าน	4.02	0.73	มาก
2. งานที่ท่านทำสำเร็จในแต่ละครั้งไม่เป็นเพียงทำงานให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น #	3.32	1.13	ปานกลาง
3. ผลงานของท่านมักจะไม่ถูกกีดกัน และได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง #	3.43	0.98	ปานกลาง
4. ท่านมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.84	ปานกลาง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ	3.75	0.78	มาก
6. ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีต่อไป	4.18	0.78	มาก
รวม	3.67	0.51	มาก

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวกทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก 3 ข้อ คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีต่อไป ($\bar{X}$=4.18) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในผลของการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มาของท่าน ($\bar{X}$=4.02) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$=3.75) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3 ข้อคือ ผลงานของท่านมักจะไม่ถูกกีดกัน และได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}$=3.43) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=3.33) และงานที่ท่านทำสำเร็จในแต่ละครั้งไม่เป็นเพียงทำงานให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น ($\bar{X}$=3.32) ตามลำดับ

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน	2.94	1.01	ปานกลาง
8. ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ #	3.19	1.31	ปานกลาง
9. บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.89	0.98	ปานกลาง
10. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีลักษณะคนล้นงาน #	3.62	1.00	มาก
11. การเดินทางและติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่น	2.94	1.20	ปานกลาง
รวม	3.11	0.56	ปานกลาง

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวกทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีลักษณะคนล้นงาน ($\bar{X}$=3.62) สำหรับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ($\bar{X}$=3.19) เป็นข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X}$=2.94) และข้อการเดินทางและติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น ($\bar{X}$=2.94) เป็นข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน และบรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}$=2.89) ตามลำดับ

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
12. เพื่อนร่วมงานมักยอมรับในผลงานของท่าน #	3.49	0.93	มาก
13. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน	3.50	0.78	มาก
14.ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ	3.35	1.08	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของท่าน #	3.38	1.02	ปานกลาง
16. ในปัจจุบันนี้ ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่ยาก และซับซ้อนมากกว่าเดิม	3.31	0.88	ปานกลาง
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.54	0.98	มาก
รวม	3.33	0.49	ปานกลาง

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวกทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมากจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$=3.54) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน ($\bar{X}$=3.50) และเพื่อนร่วมงานมักยอมรับในผลงานของท่าน ($\bar{X}$=3.49) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X}$=3.38) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ($\bar{X}$=3.35) และในปัจจุบันนี้ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม ($\bar{X}$=3.31) ตามลำดับ

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 7

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
18. การเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว #	3.02	1.19	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน #	3.18	1.14	ปานกลาง
20. ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ #	3.15	1.12	ปานกลาง
21. ท่านมีความรู้สึกว่าเมื่อท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ดี	3.53	1.05	มาก
22. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อยู่เสมอ	3.47	1.00	มาก
รวม	3.27	0.84	ปานกลาง

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวกทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเมื่อท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ดี ($\bar{X}$=3.53) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อยู่เสมอ ($\bar{X}$=3.47) สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน ($\bar{X}$=3.18) เป็นข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ ($\bar{X}$=3.15) และการเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X}$=3.02) ตามลำดับ

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
23. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว	3.91	0.80	มาก
24. การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นไปด้วยดี #	3.39	1.02	ปานกลาง
25. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จของงาน	4.32	0.89	มากที่สุด
26. ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงานของท่าน #	2.71	1.09	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	0.98	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.51	0.96	มาก
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักลงโทษลูกน้องด้วยเหตุผล โดยไม่ใช้อารมณ์ #	3.61	1.05	มาก
30. ท่านให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ	3.78	0.89	มาก
รวม	3.60	0.62	มาก

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวกทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$=4.32) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมาก 5 ข้อ คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว ($\bar{X}$=3.91) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$=3.78) ผู้บังคับบัญชาของท่านมักลงโทษลูกน้องด้วยเหตุผลโดยไม่ใช้อารมณ์ ($\bar{X}$=3.61) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.60) และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$=3.51) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ

การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นไปด้วยดี ($\bar{X}$=3.39) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X}$=2.71)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
31. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามักจะไม่ลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน #	3.06	1.04	ปานกลาง
32. ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.52	0.91	มาก
33. ท่านรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	4.16	0.97	มาก
34. ท่านจะทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ไม่ว่าหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้ท่านได้โยกย้าย	3.49	1.15	มาก
35. หน่วยงานของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อเป็น สวัสดิการ สำหรับการกู้ยืมเมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก	3.68	0.91	มาก
36. สวัสดิการและเงินเดือนเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	2.97	1.20	ปานกลาง
37. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสมดุลกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน	3.05	1.12	ปานกลาง
รวม	3.42	0.74	มาก

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวกทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X}$=4.16) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อเป็น สวัสดิการ สำหรับการกู้ยืม เมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก ($\bar{X}$=3.68) ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X}$=3.52) และท่านจะทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ไม่ว่าหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้ท่านได้โยกย้าย ($\bar{X}$=3.49) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามักจะไม่ลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน ($\bar{X}$=3.06) เป็นข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่

ท่านได้รับมีความสมดุลกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน ($\bar{X}$ =3.05) และสวัสดิการและเงินเดือนเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}$ =2.97) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ชาย			หญิง			t	F-Prob
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.66	0.48	มาก	3.68	0.53	มาก	-0.262	0.794
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.07	0.56	ปานกลาง	3.14	0.56	ปานกลาง	-1.048	0.295
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.30	0.47	ปานกลาง	3.34	0.50	ปานกลาง	-0.603	0.547
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.20	0.77	ปานกลาง	3.31	0.88	ปานกลาง	-1.175	0.241
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.60	0.60	มาก	3.60	0.63	มาก	-0.013	0.990
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.43	0.72	มาก	3.41	0.75	มาก	0.229	0.819
รวม	3.38	0.47	ปานกลาง	3.41	0.53	มาก	-0.595	0.552

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66) นอกจากนี้เพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68) เช่นกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.07)

นอกจากนี้เพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14) เช่นกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30) นอกจากนี้เพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34) เช่นกัน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20) นอกจากนี้เพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.31) เช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้ง เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 3.60)

ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) ในขณะที่เพศหญิงก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41)

เมื่อทำการเปรียบด้วยวิธี t-test แล้วพบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	อายุ											
	ต่ำกว่า 31 ปี			31 – 40 ปี			41 – 50 ปี			51 – 60 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.45	0.45	มาก	3.71	0.48	มาก	3.80	0.57	มาก	3.95	0.51	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.03	0.54	ปานกลาง	3.12	0.56	ปานกลาง	3.12	0.59	ปานกลาง	3.39	0.52	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.16	0.51	ปานกลาง	3.37	0.44	ปานกลาง	3.45	0.46	มาก	3.18	0.75	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.05	0.85	ปานกลาง	3.29	0.82	ปานกลาง	3.46	0.81	มาก	3.47	1.05	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.42	0.65	มาก	3.64	0.59	มาก	3.72	0.62	มาก	3.68	0.68	มาก
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.16	0.69	ปานกลาง	3.46	0.74	มาก	3.57	0.72	มาก	3.66	0.73	มาก
รวม	3.21	0.48	ปานกลาง	3.43	0.48	มาก	3.52	0.52	มาก	3.55	0.65	มาก

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.55 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 41-50 ปี ($\overline{X}$ = 3.52) และ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31-40 ปี ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.95 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 41-50 ปี ($\overline{X}$ = 3.80) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31-40 ปี ($\overline{X}$ = 3.71) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\overline{X}$ = 3.45) ตามลำดับ

<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.39 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31-40 ปี ($\overline{X}$ = 3.12) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 41-50 ปี ($\overline{X}$ = 3.12) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\overline{X}$ = 3.03) ตามลำดับ

<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.45 สำหรับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุในระดับอื่น ๆ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำที่มีอายุ 31-40 ปี พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.37 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 51-60 ปี ($\overline{X}$ = 3.18) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\overline{X}$ = 3.16) ตามลำดับ

<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.47 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุ 41-50 ปี ($\overline{X}$ = 3.46) สำหรับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุในระดับอื่น ๆ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.29 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\overline{X}$ = 3.05) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี ($\overline{X}$ = 3.68) อายุ 31-40 ปี ($\overline{X}$ = 3.64) และอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\overline{X}$ = 3.42) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.66 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ($\overline{X}$ = 3.57) และ อายุ 31-40 ปี ($\overline{X}$ = 3.46) ตามลำดับ ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.710	1.903	7.852*	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	71.747	0.242		
	รวม	299	77.457			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.511	0.504	1.617	0.186
	ภายในกลุ่ม	296	92.224	0.312		
	รวม	299	93.735			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.476	1.159	5.027*	0.002
	ภายในกลุ่ม	296	68.233	0.231		
	รวม	299	71.709			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.096	2.032	2.900*	0.035
	ภายในกลุ่ม	296	207.388	0.701		
	รวม	299	213.485			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.377	1.126	2.992*	0.031
	ภายในกลุ่ม	296	111.357	0.376		
	รวม	299	114.734			
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.231	2.410	4.563*	0.004
	ภายในกลุ่ม	296	156.369	0.528		
	รวม	299	163.600			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.822	1.274	5.201*	0.002
	ภายในกลุ่ม	296	72.499	0.245		
	รวม	299	76.321			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 31 ปี 3.45	31 – 40 ปี 3.71	41 – 50 ปี 3.80	51 – 60 ปี 3.95
ต่ำกว่า 31 ปี	3.45	-	0.26*	0.35*	0.50*
31 – 40 ปี	3.71	-	-	0.09	0.24
41 – 50 ปี	3.80	-	-	-	0.15
51 – 60 ปี	3.95	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 - 50 ปีและ อายุ 51 - 60 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 31 ปี 3.16	31 – 40 ปี 3.37	41 – 50 ปี 3.45	51 – 60 ปี 3.18
ต่ำกว่า 31 ปี	3.16	-	0.21*	0.29*	0.02
31 – 40 ปี	3.37	-	-	0.08	0.19
41 – 50 ปี	3.45	-	-	-	0.27
51 – 60 ปี	3.18	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
	$\bar{X}$	3.05	3.29	3.46	3.47
ต่ำกว่า 31 ปี	3.05	-	0.24*	0.41*	0.42
31 – 40 ปี	3.29	-	-	0.17	0.18
41 – 50 ปี	3.46	-	-	-	0.01
51 – 60 ปี	3.47	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
	$\bar{X}$	3.42	3.64	3.72	3.68
ต่ำกว่า 31 ปี	3.42	-	0.22*	0.30*	0.26
31 – 40 ปี	3.64	-	-	0.08	0.04
41 – 50 ปี	3.72	-	-	-	0.06
51 – 60 ปี	3.68	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 31 ปี 3.16	31 – 40 ปี 3.46	41 – 50 ปี 3.57	51 – 60 ปี 3.66
ต่ำกว่า 31 ปี	3.16	-	0.30*	0.41*	0.50
31 – 40 ปี	3.46	-	-	0.11	0.20
41 – 50 ปี	3.57	-	-	-	0.09
51 – 60 ปี	3.66	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความความมั่นคงและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 31 ปี 3.21	31 – 40 ปี 3.43	41 – 50 ปี 3.52	51 – 60 ปี 3.55
ต่ำกว่า 31 ปี	3.21	-	0.22*	0.31*	0.34
31 – 40 ปี	3.43	-	-	0.09	0.12
41 – 50 ปี	3.52	-	-	-	0.03
51 – 60 ปี	3.55	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สถานภาพสมรส								
	โสด			สมรส			หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.65	0.49	มาก	3.72	0.52	มาก	3.43	0.54	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.15	0.53	ปานกลาง	3.09	0.60	ปานกลาง	2.97	0.47	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.31	0.50	ปานกลาง	3.34	0.49	ปานกลาง	3.43	0.41	มาก
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.23	0.91	ปานกลาง	3.30	0.80	ปานกลาง	3.42	0.63	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.61	0.63	มาก	3.59	0.62	มาก	3.66	0.48	มาก
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.37	0.74	ปานกลาง	3.46	0.73	มาก	3.44	0.79	มาก
รวม	3.39	0.50	ปานกลาง	3.42	0.52	มาก	3.39	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพโสด และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพหย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรส ประเภทต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพโสด ($\overline{X}$ = 3.65) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพ หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ

<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรส ประเภทต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.15 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ($\overline{X}$ = 3.09) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพ หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ ($\overline{X}$ = 2.97) ตามลำดับ

<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพหย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.43) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.31 ตามลำดับ

<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพหย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแล้วและสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.23 ตามลำดับ

<u>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรส ประเภทต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพ หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.66 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพโสด ($\overline{X}$ = 3.61) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ($\overline{X}$ = 3.59) ตามลำดับ

<u>ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ($\overline{X}$ = 3.46) และสถานภาพหย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ ($\overline{X}$ = 3.44) ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการในระดับมาก ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37)

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.056	0.528	2.052	0.130
	ภายในกลุ่ม	297	76.401	0.257		
	รวม	299	77.457			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.483	0.242	0.770	0.464
	ภายในกลุ่ม	297	93.252	0.314		
	รวม	299	93.735			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.188	0.094	0.391	0.677
	ภายในกลุ่ม	297	71.521	0.241		
	รวม	299	71.709			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.560	0.280	0.391	0.677
	ภายในกลุ่ม	297	212.924	0.717		
	รวม	299	213.485			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.072	0.036	0.093	0.911
	ภายในกลุ่ม	297	114.663	0.386		
	รวม	299	114.734			
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.576	0.288	0.525	0.592
	ภายในกลุ่ม	297	163.024	0.549		
	รวม	299	163.600			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.059	0.030	0.115	0.891
	ภายในกลุ่ม	297	76.262	0.257		
	รวม	299	76.321			

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	0.48	มาก	3.65	0.50	มาก	3.86	0.58	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.04	0.54	ปานกลาง	3.14	0.55	ปานกลาง	3.10	0.63	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	0.51	ปานกลาง	3.35	0.45	ปานกลาง	3.38	0.62	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.22	0.79	ปานกลาง	3.28	0.81	ปานกลาง	3.31	1.07	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.60	0.58	มาก	3.60	0.61	มาก	3.66	0.73	มาก
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.37	0.72	ปานกลาง	3.46	0.73	มาก	3.28	0.83	ปานกลาง
รวม	3.35	0.47	ปานกลาง	3.41	0.49	มาก	3.43	0.63	มาก

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.43) รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.41) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.86 รองลงมา คือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.65) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.63) ตามลำดับ

<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.14 รองลงมา คือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ($\overline{X}$ = 3.10) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.04) ตามลำดับ

<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.38 รองลงมา คือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.35) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.21) ตามลำดับ

<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.31 รองลงมา คือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.28) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.22) ตามลำดับ

<u>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.61 รองลงมาด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 3.60) คือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

<u>ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.46) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.37) และมีการศึกษาในระดับปริญญาโท ($\overline{X}$ = 3.28) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.652	0.826	3.235*	0.041
	ภายในกลุ่ม	297	75.805	0.255		
	รวม	299	77.457			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.490	0.245	0.780	0.459
	ภายในกลุ่ม	297	93.246	0.314		
	รวม	299	93.735			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.052	0.526	2.211	0.111
	ภายในกลุ่ม	297	70.657	0.238		
	รวม	299	71.709			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.215	0.108	0.150	0.861
	ภายในกลุ่ม	297	213.269	0.718		
	รวม	299	213.485			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.139	0.069	0.180	0.835
	ภายในกลุ่ม	297	114.595	0.386		
	รวม	299	114.734			
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.259	0.629	1.151	0.318
	ภายในกลุ่ม	297	162.341	0.547		
	รวม	299	163.600			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.254	0.127	0.495	0.610
	ภายในกลุ่ม	297	76.067	0.256		
	รวม	299	76.321			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.63	ปริญญาตรี 3.65	ปริญญาโท 3.86
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.63	-	0.02	0.23*
ปริญญาตรี	3.65	-	-	0.21*
ปริญญาโท	3.86	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระยะเวลาในการรับราชการ											
	ต่ำกว่า 5 ปี			5 – 10 ปี			11 – 15 ปี			16 – 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.68	0.48	มาก	3.61	0.49	มาก	3.70	0.53	มาก	3.81	0.52	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.07	0.57	ปานกลาง	3.11	0.56	ปานกลาง	3.02	0.50	ปานกลาง	3.23	0.61	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.30	0.59	ปานกลาง	3.32	0.44	ปานกลาง	3.26	0.48	ปานกลาง	3.49	0.40	มาก
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.29	0.98	ปานกลาง	3.23	0.78	ปานกลาง	3.13	0.83	ปานกลาง	3.40	0.87	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.60	0.72	มาก	3.59	0.60	มาก	3.43	0.63	มาก	3.75	0.47	มาก
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.36	0.78	ปานกลาง	3.36	0.70	ปานกลาง	3.36	0.82	ปานกลาง	3.71	0.67	มาก
รวม	3.39	0.55	ปานกลาง	3.37	0.46	ปานกลาง	3.32	0.54	ปานกลาง	3.56	0.49	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ระยะเวลาในการรับราชการ		
	มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	0.55	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	0.58	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.36	0.62	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.57	0.91	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.84	0.58	มาก
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.65	0.72	มาก
รวม	3.58	0.55	มาก

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.58 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 16-20 ปี ($\overline{X}$ = 3.56) ในขณะที่คือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.37 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.84 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 16-20 ปี ($\overline{X}$ = 3.81) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี ($\overline{X}$ = 3.70) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 3.68) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 5-10 ปี ($\overline{X}$ = 3.61) ตามลำดับ

<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.24 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 16-20 ปี ($\overline{X}$ = 3.23) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 5-10 ปี ($\overline{X}$ = 3.11) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 3.07) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี ($\overline{X}$ = 3.02) ตามลำดับ

<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 16 - 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.49) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการในระดับอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.26

<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการในระดับอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.13

<u>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.84 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 16-20 ปี ($\overline{X}$ = 3.75) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 3.60) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 5-10 ปี ($\overline{X}$ = 3.59) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ

<u>ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ 16-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.71 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า20 ปี ($\overline{X}$ = 3.65) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการใน 5-10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.36

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.973	0.493	1.928	0.106
	ภายในกลุ่ม	295	75.484	0.256		
	รวม	299	77.457			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.292	0.323	1.031	0.391
	ภายในกลุ่ม	295	92.443	0.313		
	รวม	299	93.735			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.897	0.224	0.934	0.444
	ภายในกลุ่ม	295	70.812	0.240		
	รวม	299	71.709			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.491	1.123	1.585	0.178
	ภายในกลุ่ม	295	208.994	0.708		
	รวม	299	213.485			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.718	0.930	2.470*	0.045
	ภายในกลุ่ม	295	111.016	0.376		
	รวม	299	114.734			
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.644	1.161	2.155	0.074
	ภายในกลุ่ม	295	158.956	0.539		
	รวม	299	163.600			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.184	0.546	2.172	0.072
	ภายในกลุ่ม	295	74.137	0.251		
	รวม	299	76.321			

จากตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ที่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ระยะเวลาในการรับราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี 3.60	5 – 10 ปี 3.59	11 – 15 ปี 3.43	16 – 20 ปี 3.75	มากกว่า 20 ปี 3.84
ต่ำกว่า 5 ปี	3.60	-	0.01	0.17	0.15	0.24
5 – 10 ปี	3.59	-	-	0.16	0.16	0.25*
11 – 15 ปี	3.43	-	-	-	0.32*	0.41*
16 – 20 ปี	3.75	-	-	-	-	0.09
มากกว่า 20 ปี	3.84	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี นอกจากนี้ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11– 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 16 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	รายได้											
	ต่ำกว่า 7,001 บาท			7,001 – 14,000 บาท			14,001 – 21,000 บาท			21 ,001 – 28,000 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.57	0.48	มาก	3.65	0.51	มาก	3.90	0.50	มาก	3.67	0.41	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.02	0.59	ปานกลาง	3.12	0.53	ปานกลาง	3.26	0.58	ปานกลาง	2.64	0.82	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.28	0.52	ปานกลาง	3.34	0.47	ปานกลาง	3.40	0.51	ปานกลาง	2.63	0.45	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.16	0.86	ปานกลาง	3.23	0.84	ปานกลาง	3.60	0.83	มาก	3.04	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.60	0.64	มาก	3.58	0.61	มาก	3.80	0.56	มาก	2.90	0.64	ปานกลาง
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	3.38	0.82	ปานกลาง	3.35	0.72	ปานกลาง	3.77	0.64	มาก	3.26	0.85	ปานกลาง
รวม	3.33	0.55	ปานกลาง	3.38	0.48	ปานกลาง	3.62	0.51	มาก	3.02	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.38) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท ($\overline{X}$ = 3.33) และ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.02) ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมากทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.90 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.67) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.65) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท ($\overline{X}$ = 3.57) ตามลำดับ

<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.26 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.12) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท ($\overline{X}$ = 3.02) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท ($\overline{X}$ = 2.67) ตามลำดับ

<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.40 รองลงมาคือข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.34) ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท ($\overline{X}$ = 3.28) และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท ($\overline{X}$ = 2.63) ตามลำดับ

<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาในการรับราชการในระดับอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.04

<u>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</u> พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.80 รองลงมาคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท ($\overline{X}$ = 3.60) และ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.58) ตามลำดับ ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ 21,001

– 28,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.90)

<u>ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ</u> ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) ในขณะที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ในระดับอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.26

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.039	1.013	4.030*	0.008
	ภายในกลุ่ม	296	74.417	0.251		
	รวม	299	77.457			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.511	0.837	2.716*	0.045
	ภายในกลุ่ม	296	91.224	0.308		
	รวม	299	93.735			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.792	0.931	3.997*	0.008
	ภายในกลุ่ม	296	68.917	0.233		
	รวม	299	71.709			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.207	2.069	2.955*	0.033
	ภายในกลุ่ม	296	207.277	0.700		
	รวม	299	213.485			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.267	1.422	3.811*	0.011
	ภายในกลุ่ม	296	110.467	0.373		
	รวม	299	114.734			
6. ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.804	2.268	4.281*	0.006
	ภายในกลุ่ม	296	156.796	0.530		
	รวม	299	163.600			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.261	1.087	4.404*	0.005
	ภายในกลุ่ม	296	73.060	0.247		
	รวม	299	76.321			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.57	7,001 – 14,000 บาท 3.65	14,001 – 21,000 บาท 3.90	21 ,001 – 28,000 บาท 3.67
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.57	-	0.08	0.33*	0.10
7,001 – 14,000 บาท	3.65	-	-	0.25*	0.02
14,001 – 21,000 บาท	3.90	-	-	-	0.23
21,001 – 28,000 บาท	3.67	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 7,001 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 - 14,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาทนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.02	7,001 – 14,000 บาท 3.12	14,001 – 21,000 บาท 3.26	21 ,001 – 28,000 บาท 2.64
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.02	-	0.10	0.24*	0.38
7,001 – 14,000 บาท	3.12	-	-	0.14	0.48
14,001 – 21,000 บาท	3.26	-	-	-	0.62*
21,001 – 28,000 บาท	2.64	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาทและข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.28	7,001 – 14,000 บาท 3.34	14,001 – 21,000 บาท 3.40	21 ,001 – 28,000 บาท 2.63
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.28	-	0.06	0.12	0.65*
7,001 – 14,000 บาท	3.34	-	-	0.06	0.71*
14,001 – 21,000 บาท	3.40	-	-	-	0.77*
21,001 – 28,000 บาท	2.63	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 7,001 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 - 14,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาทและข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 - 21,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาทนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.16	7,001 – 14,000 บาท 3.23	14,001 – 21,000 บาท 3.60	21 ,001 – 28,000 บาท 3.04
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.16	-	0.07	0.44*	0.12
7,001 – 14,000 บาท	3.23	-	-	0.37*	0.19
14,001 – 21,000 บาท	3.60	-	-	-	0.56
21,001 – 28,000 บาท	3.04	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 7,001 บาทมีความพึงพอ

ใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 - 14,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.60	7,001 – 14,000 บาท 3.58	14,001 – 21,000 บาท 3.80	21 ,001 – 28,000 บาท 2.90
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.60	-	0.02	0.20	0.70
7,001 – 14,000 บาท	3.58	-	-	0.22	0.68
14,001 – 21,000 บาท	3.80	-	-	-	0.90*
21,001 – 28,000 บาท	2.90	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 21,001 – 28,000 บาท นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.38	7,001 – 14,000 บาท 3.35	14,001 – 21,000 บาท 3.77	21 ,001 – 28,000 บาท 3.26
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.38	-	0.03	0.39	0.12
7,001 – 14,000 บาท	3.35	-	-	0.42*	0.09
14,001 – 21,000 บาท	3.77	-	-	-	0.51
21 ,001 – 28,000 บาท	3.26	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 – 14,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาทนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7,001 บาท 3.33	7,001 – 14,000 บาท 3.38	14,001 – 21,000 บาท 3.62	21 ,001 – 28,000 บาท 3.02
ต่ำกว่า 7,001 บาท	3.33	-	0.05	0.29*	0.31
7,001 – 14,000 บาท	3.38	-	-	0.24*	0.36
14,001 – 21,000 บาท	3.62	-	-	-	0.60
21,001 – 28,000 บาท	3.02	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,001 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาท และข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 7,001 - 14,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้ 14,001 – 21,000 บาทนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากแบบสอบถามปลายเปิด แสดงดังตาราง 36-37

ตาราง 36 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อที่	ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ล้าสมัย และไม่เพียงพอ	25	19.23
2	สถานที่ทำงานคับแคบ แออัด บรรยากาศในการทำงานไม่ปลอดโปร่ง	9	6.92
3	การเดินทางติดต่อประสานงานไม่สะดวก เนื่องจากมีการแบ่งแยกสถานที่ทำงานเป็น 2 แห่ง คือ อาคารรัฐสภา และ อาคารทิปโก้	10	7.69
4	สถานที่ทำงานไม่มีความเป็นส่วนตัว มีเสียงดังรบกวน	6	4.62
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
5	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม มีความลำเอียง	18	13.85
6	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	5	3.85
	ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน		
7	ข้าราชการประจำขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากขาดการอบรม เพิ่มเติมความรู้	3	2.31
	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน		
8	ข้าราชการประจำขาดความสามัคคี มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	33	25.38
	ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ		
9	เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	10	7.69
	ด้านความสำเร็จของงาน		
10	ผลงานถูกกีดกัน ไม่ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากผู้ร่วมงาน	2	1.54
	ด้านอื่น ๆ		
11	ระบบโครงสร้างขององค์กรที่ซับซ้อน หลายชั้น ทำให้การทำงานช้า ไม่คล่องตัว	9	6.92
	รวม	130	100.0

จากตาราง 36 จากข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการประจำขาดความสามัคคี มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก คิดเป็นร้อยละ 25.38 รองลงมาคือเรื่อง อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ล้าสมัย และไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 19.26 และ เรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม มีความลำเอียง คิดเป็นร้อยละ 13.85 ตามลำดับ

ตาราง 37 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อที่	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>		
1	ควรมีการปรับปรุง อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้ทันสมัย และเพียงพอกับจำนวนบุคลากร	56	35.67
2	อาคาร และสถานที่ปฏิบัติงาน ควรอยู่ในพื้นที่เดียวกันทั้งสำนักงาน	12	7.64
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>		
3	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน	12	7.64
4	ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น	3	1.91
	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u>		
5	ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำ	10	6.37
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</u>		
6	ควรมีการจัดสันทนาการ เพื่อความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน	14	8.92
7	ควรมีการจัดสัมนาสร้างการทำงานเป็นทีม	2	1.27
	<u>ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ</u>		
8	ควรปรับปรุงระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการให้เพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	31	19.75
9	ควรมีการจัดสวัสดิการด้านรถรับส่งพนักงาน ระหว่างบ้านและสถานที่ทำงาน	5	3.18
	<u>ด้านอื่น ๆ</u>		
10	ควรมีการปรับโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม เพื่อการทำงานที่คล่องตัวและควรปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้สั้นขึ้น	12	7.64
	รวม	257	100.00

จากตาราง 37 จากข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุง อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้ทันสมัย และเพียงพอกับจำนวนบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 35.67 รองลงมาคือเรื่อง ควรปรับปรุงระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการให้เพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 19.75 และเรื่องควรมีการจัดสันทนาการ เพื่อความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 8.92 ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยแบ่งการเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า, สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า, วิธีดำเนินการค้นคว้า, การวิเคราะห์ข้อมูล, สรุปผล, การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับการศึกษา รายได้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษา เพื่อปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไข เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้า

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใน 20 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขานุการ กองกลาง กองคลังและพัสดุ กองสถานที่ กองการพิมพ์ กองการประชาสัมพันธ์ กององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ กองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กองการประชุม กองกรรมาธิการ 1 กองกรรมาธิการ 2 ศูนย์ชวเลขและพิมพ์ดีด ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย ศูนย์คอมพิวเตอร์ สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา หอสมุดรัฐสภา งานที่ปรึกษากฎหมาย งานตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งหมด 1,055 คน (หนังสือทำเนียบข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2544)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเลือกมาจากข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้ง 20 หน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 1,055 คนโดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยใช้วิธีทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความ คลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยจำนวน 291 คน + 10% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 320 คนจากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยทำการสุ่มตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มมากน้อยตามสัดส่วนเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้มีความครอบคลุมจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกกองและหน่วยงาน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีแจกแบบสอบถามโดยวิธีแบบสะดวก (Convenience Sampling) กับข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการ ระดับการศึกษา รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้านและรวมทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8961 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นรายด้าน จะได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ .8667 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .8200 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ เท่ากับ .8528 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน .8862 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เท่ากับ .8630 ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ .8541

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. ทำหนังสือขออนุมัติจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น 320 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามโดยการใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยการช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นอ้างหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด : 2542 : 82) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความพึงพอใจน้อย/ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความพึงพอใจปานกลาง/เฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความพึงพอใจมาก/เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด/เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำระหว่างตัวแปรอิสระ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า (T-Test)

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำ ระหว่างตัวแปรอิสระกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ One Way Anova โดยใช้สูตรการทดสอบ F-Test ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบแบบพหุคูณโดยวิธีการเชฟเฟ่

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ โดยมีระยะเวลาในการรับราชการ 5-10 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีรายได้ระหว่าง 7,001 – 14,000 บาทมีจำนวนมากที่สุด

2. โดยภาพรวม ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$=3.40) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อคือ ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีต่อไป เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในผลของการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มาของท่าน งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อคือ ผลงานของท่านมักจะไม่ถูกกีดกันและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ท่านมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ท่านทำสำเร็จในแต่ละครั้งไม่เป็นเพียงทำงานให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีลักษณะคนล้นงาน สำหรับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมในการทำงานและ การเดินทางติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่นเป็นข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานมักจะยอมรับในผลงานของท่าน ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของท่านเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ และในปัจจุบันนี้ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม ตามลำดับ

2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อ คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเมื่อท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ดีเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ สำหรับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่านเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ และการเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จของงานและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ท่านให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักลงโทษลูกน้องด้วยเหตุผลโดยไม่ใช้อารมณ์ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อคือ การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นไปด้วยดี รองลงมา ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงานของท่าน

2.6 ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับการกู้ยืมเมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และท่านจะทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ไม่ว่าหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้ท่านได้โยกย้ายตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อคือ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามักจะไม่ลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสมดุลกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านและสวัสดิการและเงินเดือนเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

3. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัจจัยส่วนบุคคลโดย จำแนกตามเพศ ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจทั้งในการด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวม พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุ ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจทั้งในการด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการและในภาพรวม พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ที่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจทั้งในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความพึงพอใจทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายได้ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน พบว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากแบบสอบถามปลายเปิด อธิบายได้ดังนี้

9.1 ปัญหา อุปสรรค

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่คิดว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการขาดความสามัคคีมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คิดเป็นร้อยละ 25.38 รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ล้าสมัย และไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 19.23 และเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมและลำเอียง คิดร้อยละ 13.85 ตามลำดับ

9.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 35.67 รองลงมาคือ ควรปรับปรุงระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการให้เพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 19.75 และควรมีการจัดสันทนาการ เพื่อความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 8.92 ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งสิ้นและพบว่า จำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ข้อ โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. จากสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้ดีเหมือนกัน อีกทั้งอำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ ชาลล์ เอ็น วีเวอร์ Charles N. Weaver ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะเพศชายและเพศหญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่าง ๆ ของความพึงพอใจ อาทิ เงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบัญชาที่ได้รับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ศรีพูนสุข ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎร์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎร์ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุรชัย เลศะวานิช ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย พบว่าเพศมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากสมมติฐานที่ 2 ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย โดยข้าราชการที่มีอายุ 51-60 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดโดยสอดคล้องกับแนวความคิดของ Keith Davis and John W. Newstrom โดยมีแนวคิดว่าว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก ๆ ขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น เขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น อีกทั้งมีความคาดหวังในระดับต่ำและมีการปรับตัวกับ สภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจาก มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นและยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวอัญชลี ดวงแก้ว (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่าอายุของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ พันธ์โมพาภ (2537) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่สอดคล้องกับสุรศักดิ์ อนันต์ (2534) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่นกัน

3. จากสมมติฐานที่ 3 ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดหรือสถานภาพสมรสแล้วต่างก็มีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบครอบครัวเช่นเดียวกัน โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีหน้าที่ต้องดูแลพ่อแม่ พี่น้อง และกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้วก็ต้องดูแลภรรยา บุตร ซึ่งกลุ่มข้าราชการทั้งสองกลุ่มต่างก็มีครอบครัวที่ต้องดูแล รวมทั้งมีภาระความรับผิดชอบทั้งในด้านการงานและครอบครัวเหมือน ๆ กัน ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีสถานภาพสมรสแล้วหรือ สถานภาพโสดจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ทั้งสองกลุ่มก็ต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กันในทุกด้านทั้งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุรชัย เลศะวานิช ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ พันธ์โมพาภ (2537) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากสมมติฐานที่ 4 ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบตรงกับระดับการศึกษาและได้รับมอบหมายงานเป็นไปตามขั้นระดับการศึกษา ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงหรือในระดับต่ำ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนางสาวอัญชลี ดวงแก้ว (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ ชูเมือง (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ศรีพูนสุข ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎร์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุรชัย เลศะวานิช ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทยพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย

5. จากสมมติฐานที่ 5 ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลาการรับราชการที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมานานหรือเพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน ต่างก็มีความรู้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน เพื่อต้องการให้ผลของงานนั้นประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยเอกสฤษดิ์พงษ์ กันศิริ ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 1 พบว่าระยะเวลาที่รับราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ พันธ์โมพาภ (2537) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงมาลัย พริบไหว (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ระยะเวลาที่รับราชการแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน

6. จากสมมติฐานที่ 6 ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ค่าครองชีพในปัจจุบันมีการปรับตัวสูงขึ้น ดังนั้น รายได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากข้าราชการส่วนมากรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยังน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้น ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับเงินเดือนมากจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากตามไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศของ Velex (1972) อ้างจาก กิตติ จอมแปง (2533) ในเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาง

สาวอัญชลี ควงแก้ว (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติพบว่า รายได้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ ชูเมือง (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีการปรับปรุงขยายอาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยมีการหาสถานที่ในการสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ โดยให้ทุกหน่วยงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนบุคลากร อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ และนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้การทำงานของข้าราชการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีการจัดฝึกอบรม ตามสายงาน การบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการระดมความคิดเพื่อให้ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการในแต่ละหน่วยงานพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานของตนเองซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานแก่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการเปิดโอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ควรมีการจัดฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นระยะยาว อาทิเช่น การสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีการหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับโครงสร้างของราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นโดย

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการจัดกิจกรรมและสันทนาการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การจัดสัมนา การแข่งขันกีฬา เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน โดยให้รู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้เรียนรู้นิสัยในการทำงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และยังทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้มีการวางแผนประชุมร่วมงานปรึกษาหารือกันบ่อย ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปรึกษาหารือถึงปัญหาในการทำงานโดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความร่วมแรงร่วมใจของข้าราชการในแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นสำคัญ

ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงต่ออาชีพและองค์การ มิให้ระบบการเมือง คือ ระบบอุปถัมภ์เข้ามาก้าวก่ายระบบราชการทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการและเงินเดือนข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน โดยมีทุนกู้ยืมต่าง ๆ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และมีการจัดรถรับส่งพนักงานระหว่างบ้านและสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความสะดวกให้แก่ ข้าราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ด้านความสำเร็จของงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการสร้างเป้าหมายหลักในการดำเนินงานให้กับข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อก่อให้เกิดแนวทางและจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างวินัย และความยุติธรรมในการประเมินผลงาน มีการยกย่องชมเชย สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจและเต็มใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานซึ่งมิใช่เพื่อหน้าที่หรือรับปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

ปัจจัยด้านอื่น ๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการปรับโครงสร้างขององค์การให้มีสายลำดับการบังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานใช้ระยะเวลาสั้นลง มีการปรับลดขั้นตอนลงเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การอื่น ๆ กับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำผลมาปรับปรุงระบบการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3. หากบทบาทของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเปลี่ยนไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติ จอมแปง. (2528). *สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาโครงการศึกษาศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา.* วิทยานิพนธ์ . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข".* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จิราภรณ์ ช่างทอง (2541). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามัญ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกรรมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

ชมัยภรณ์ ถนอมเดชชัยศรี. (2539). *บรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตรและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตร.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

บุปผา ผู้พัฒน์. (2541). *ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญการศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ประสิทธิ ชูเมือง. (2534). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ร้อยเอกสฤษดิ์พงษ์ กันศิริ. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ อนันต์. (2541). *ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช* วิทยานิพนธ์. นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุรวงศ์ ศรีสุวัจฉรีย์. (2533). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุพงศ์ เจริญพรรณ. (2534). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองนิสิต.* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุรชัย เลศะวานิช. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ พันธ์โมพาภ. (2537). *ความพึงพอใจในงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พวงมาลัย พริบไหว (2534). *ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อำนาจ ศรีพูนสุข. (2534). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักทะเบียนราษฎร์อำเภอ กิ่งอำเภอและท้องถิ่น เทศบาล จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กองกรรมาธิการ 1 และ 2 (2543). สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ทำเนียบข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

พิทยา บวรวัฒนา. *วิชาทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม :โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. *ปัญหา อุปสรรค แนวโน้มและข้อสังเกตบางประการที่เกี่ยวกับการบริหารงานและพัฒนาองค์การในประเทศไทย*". น. 388. การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 18 – 5 พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สร้อยตระกูล ติวยานนท์. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*: พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม. (2534). *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.

Applewhite. P.B. (1965). Organization Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hill

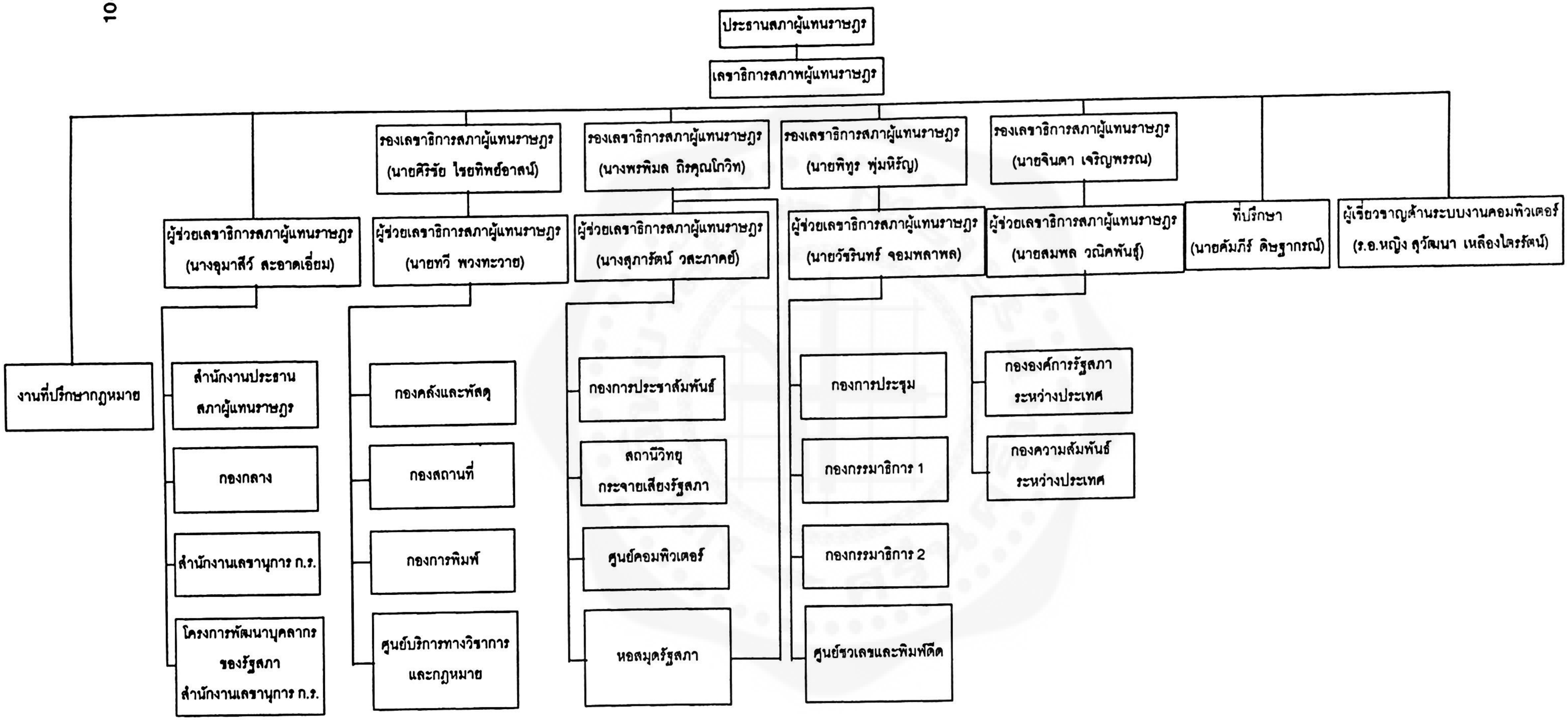
Arnold, H. J. and D. C. Feldman. (1986) Organizational Behavior. New York : McGraw – Hill.

Herzberg,Frederick and the others. (1986)The Motivation to work. New York : McGraw – Hill.

Smith, H.C.(1964). Psychology of industrial Behavior. New York : McGrew – Hill, Book Company.

ภาคผนวก ก
แผนผังการบังคับบัญชาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนผังการบังคับบัญชาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

โครงการปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

24 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

จึงเรียนมาเพื่อขออนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด รวมทั้งจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

( ) ต่ำกว่า 21 ปี ( ) 21 - 30 ปี

( ) 31 - 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 - 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

( ) อื่น ๆ ระบุ .....

4. ระยะเวลาในการรับราชการ

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี ( ) 16 - 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) สูงกว่าปริญญาโท

6. รายได้.....บาท/เดือน

( ) ต่ำกว่า 7,001 บาท ( ) 7,001 – 14,000 บาท

( ) 14,001 – 21,000 บาท ( ) 21 ,001 – 28,000 บาท

( ) มากกว่า 28,000 บาท

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำแนะนำ ในแต่ละข้อเป็นการแสดงถึงระดับของความรู้สึก หรือความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

"เห็นด้วยอย่างยิ่ง" / "พึงพอใจอย่างยิ่ง"	หมายความว่า	ท่านยอมรับหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด	(คะแนน = 5)
"เห็นด้วย" / "พึงพอใจ"	หมายความว่า	ท่านยอมรับหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก	(คะแนน = 4)
"ไม่แน่ใจ" / "เฉย ๆ"	หมายความว่า	ท่านไม่แน่ใจกับข้อนั้น	(คะแนน = 3)
"ไม่เห็นด้วย" / "ไม่พึงพอใจ"	หมายความว่า	ท่านไม่ยอมรับหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	(คะแนน = 2)
"ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" / "ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง"	หมายความว่า	ท่านไม่ยอมรับหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด	(คะแนน = 1)

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ พึงพอใจอย่างยิ่ง	เห็นด้วย/ พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ/ เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย/ ไม่พึงพอใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> 1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลของการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มาของท่าน 2. งานที่ท่านทำสำเร็จในแต่ละครั้งเป็นเพียงทำงานให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น 3. ผลงานของท่านมักจะถูกกีดกัน และไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4. ท่านมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 5.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ 6. ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีต่อไป					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ พึงพอใจอย่างยิ่ง	เห็นด้วย/ พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ/ เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย/ ไม่พึงพอใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> 7. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน 8. ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่มีพอที่ท่านจะใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ 9. บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 10. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะคนล้นงาน 11. การเดินทางและติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่าง สะดวกและราบรื่น					
<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u> 12. เพื่อนร่วมงานมักจะไม่ยอมรับในผลงานของท่าน 13. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน 14.ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ 15. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของท่าน 16. ในปัจจุบันนี้ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก และซับซ้อนมากกว่าเดิม 17. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ พึงพอใจอย่างยิ่ง	เห็นด้วย/ พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ/ เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย/ ไม่พึงพอใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</u>					
18. การเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานของท่านเป็นไปอย่างล่าบากล่าช้า					
19. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านเท่าที่ควร					
20. ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้					
21. ท่านมีความรู้สึกว่าเมื่อท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ดี					
22. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อยู่เสมอ					
<u>ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</u>					
23. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว					
24. การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้ลำบาก เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยดี					
25. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จของงาน					
26. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงานของท่าน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ พึงพอใจอย่างยิ่ง	เห็นด้วย/ พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ/ เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย/ ไม่พึงพอใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล เสมอ ๆ					
30. ท่านให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ					
<u>ด้านสวัสดิการและความมั่นคง</u>					
31. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามักจะลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน					
32. ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
33. ท่านรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
34. ท่านจะทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ไม่ว่าหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้ท่านได้โยกย้าย					
35. หน่วยงานของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการ สำหรับการกู้ยืม เมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก					
36. สวัสดิการและเงินเดือนเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
37. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสมดุลกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มระดับความพึงพอใจ

1. ปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการให้องค์กรของท่านปรับปรุงและแก้ไขในด้านใดบ้าง โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 37

Alpha = .8961

ค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงาน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 8

Alpha = .8667

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 5

Alpha = .8200

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 6

Alpha = .8528

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 5

Alpha = .8862

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 8

Alpha = .8630

ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N o f Item = 7

Alpha = .8541

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุล	ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ที่ ทม 1012/ ๑๑๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต" โดยมี อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๑๓๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต" โดยมี อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 320 คน ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร 258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวยุวลี ไทยเจียมอารีย์
วันเดือนปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2517
สถานที่เกิด	อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 38 ตำบล อัมพวา อำเภอ อัมพวา
	จังหวัด สมุทรสงคราม 75110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)
	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร