ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

สุพจน์ ตั้งวงศ์ศุภางค์

ภาคนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ. 2552

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

สุพจน์ ตั้งวงศ์ศุภางค์
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

อาจารย์.....ประธานกรรมการ
(จิระพร บูรณสิน)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร. สากล จริยวิทยานนท์)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร. สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

รองศาสตราจารย์.....คณบดี
(ดร. สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. 2552

บทคัดย่อ

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

ชื่อผู้เขียน : นายสุพจน์ ตั้งวงศ์ศุภางค์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2552

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ 2) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ทำการศึกษาประชากรจำนวน 70 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล

สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานไม่เกิน 15 ปี มีรายได้ในช่วง 10,001–20,000 บาท และเป็นพนักงานราชการ

ปัจจัยจูงใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ และด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการพัฒนา ด้าน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในภาพรวม และด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถอยู่ในระดับสูง ส่วนการได้รับการพัฒนา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชา ควรที่จะมีนโยบายบริหารการจัดการบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างบูรณาการ

2. ผู้บังคับบัญชา ควรมีนโยบายจัดสรรรางวัลเป็นค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีโดยมีดัชนีตัวชี้วัดเป็นค่า KPI อย่างเป็นธรรมไม่มีการลำเอียง และมีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นการช่วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องาน

3. องค์กร ควรมีการจัดสรรตำแหน่ง ตามโอกาสที่เหมาะสมแก่พนักงานราชการเพื่อเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรจะเกิดความรู้สึกที่รักองค์กร และมีความมั่นคงในชีวิตในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. หน่วยงาน ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการโดยการเปิดสอบภายในเพื่อคัดเลือกและบรรจุจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการพลเรือน เพื่อความมั่นคงในอาชีพรับราชการและสิทธิที่ควรจะได้จากการปฏิบัติหน้าที่

5. หน่วยงาน ควรมีการจัดเก็บข้อมูล เอกสาร อย่างเป็นระบบและง่ายต่อการค้นหา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

Title of Research Paper:		Work Satisfaction of Personnel of Livestock Standard Inspection Section, Bureau of Livestock Standard and Certification, Department of Livestock Development
Author	:	Mr. Supot Tangwongsupang
Degree	:	Master of Arts (Social Development)
Year	:	2009

The two objectives of present study are 1) to explore the extent of work satisfaction of personnel of Livestock Standard Inspection Section, Bureau of Livestock Standard and Certification, Department of Livestock Development; and 2) to examine the level of relationship between individual factor and motivation factor, with work satisfaction of these personnel. Total 70 subjects were studied, using questionnaire for gathering data. Statistical analysis was employed to obtain percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Spearman's Rho Correlation Coefficient, and Point Biserial Correlation Coefficient.

Results reported that participants are predominantly less than 30 years of age, completed a bachelor degree, identified no more than 15 years of work, earn in a range of 10,001–20,000 baht, and are government employees.

Motivation factors were found at high level. Considering by each aspect, work achievement, relationship with superior, relationship with colleagues, acceptance and respect, are at high level, whereas the aspect of working environment is at moderate level, and compensation is at low level.

Work satisfaction is at moderate level in general. Aspects with high level of satisfaction involve working with respective ability, and supervision, while those with moderate level of satisfaction are personnel development, job characteristic, policy and administration, career advancement opportunity and acceptance, and work security, respectively.

Work motivation factor is positively associated with work satisfaction in the whole, and is highly associated with policy and administration, supervision, working with respective ability, whereas personnel development, job description, work security, career advancement opportunity and acceptance showed moderately positive association.

Individual factor regarding years of work has moderate positive association with work satisfaction in overall, whereas factors on age, educational level, monthly income, and working condition demonstrate positive association at low level.

Recommendations

1. Superiors should provide policy on personnel management that allows career advancement and acceptance among colleagues, and they should be capable in solving problems integratedly.

2. Superiors should implement policy to reward personnel with outstanding performance, using KPI index on a fair and impartial basis. Overtime work should be promoted with some allowance to help meet the increasing cost of living, bringing work motivation and better responsibility.

3. The organization should allocate position to their employees on occasions as deemed appropriate to encourage and reinforce their work and establish sense of love to the organization as well as security in life, resulting in effective work and target achievement.

4. The organization should increase manpower via internal examination in order to recruit and allocate those government employees as government officials, providing them with security and entitlement to such rights.

5. The organization should manage effective system of keeping information and documents for easy searching and increasing work effectiveness.

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่านที่ให้ข้อมูล คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์จิระพร บูรณสิน ประธานกรรมการควบคุมและสอบภาคนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สากล จริยวิทยานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ วชิรขจร คณะกรรมการ ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำภาคนิพนธ์ทุกขั้นตอน จนกระทั่งภาคนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและถ่ายทอดความรู้ทั้งทางวิชาการและการใช้ชีวิตในสังคมตลอด 2 ปีที่ผ่านมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และเพื่อน ๆ นักศึกษาคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 17 ภาคพิเศษ กทม. ทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจและความช่วยเหลือสนับสนุนทุก ๆ ด้าน ในระหว่างการศึกษาด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณกลุ่มประชากรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือ สนับสนุนทุก ๆ ด้าน จนเกิดความสำเร็จด้วยดีตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ที่อบรมเลี้ยงดูมาอย่างดี รวมทั้งสนับสนุนให้โอกาสทางด้านการศึกษาและกำลังใจในด้านอื่น ๆ ทุก ๆ ด้านด้วยดีต่อเนื่องตลอดมา ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

สุพจน์ ตั้งวงศ์ศุภางค์

ตุลาคม 2552

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		**(3)**
ABSTRACT		**(5)**
กิตติกรรมประกาศ		**(7)**
สารบัญ		**(8)**
สารบัญตาราง		**(10)**
สารบัญภาพ		**(12)**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
	1.3 ขอบเขตในการศึกษา	4
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2	**การทบทวนวรรณกรรม**	**6**
	2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	6
	2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
	2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	25
	2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	30
บทที่ 3	**กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีการวิจัย**	**36**
	3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	36
	3.2 นิยามปฏิบัติการ	37
	3.3 วิธีการศึกษา	39
	3.4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	40
	3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
	3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	44

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล 45
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล 46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 47
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร 47
4.2 ระดับปัจจัยจูงใจ 49
4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 55
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 68
5.1 สรุปผลการศึกษา 68
5.2 อภิปรายผล 74
5.3 ข้อเสนอแนะ 81

บรรณานุกรม 83
ภาคผนวก 87
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 88
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 96
ประวัติผู้เขียน 102

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 รางวัลและการปฏิบัติภายในองค์การที่สัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 18

2.2 แสดงองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg 21

3.1 แสดงจำนวนข้อคำถามจำแนกตามลักษณะข้อความของการวัดปัจจัยจูงใจ 41

3.2 แสดงจำนวนข้อคำถามจำแนกตามลักษณะข้อความขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร 42

4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 48

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ 49

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 50

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 51

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน 52

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 53

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 54

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน 55

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 56

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน 56

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการได้รับการพัฒนา 57
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ 58
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 59
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงในงาน 60
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ 61
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชา 62
4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 65
4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 67

ตารางภาคผนวก ข

ตารางที่

1 แสดงผลการทดสอบคุณภาพแบบวัดปัจจัยจูงใจ 96
2 แสดงผลการทดสอบคุณภาพแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 99

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 15

2.2 แสดงความสัมพันธ์ของระดับความต้องการตามทฤษฎี Maslow 17

2.3 แสดงการเปรียบเทียบความเป็นธรรม 24

2.4 ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน 26

3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา 37

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การประสบความสำเร็จ ดังที่กรรมการผู้อำนวยการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เคยกล่าวไว้ว่า “People are foundation and key success of company” คนถือเป็นต้นทุนทางธุรกิจที่สำคัญขององค์การที่ต้องดูแล บริหาร และพัฒนาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์การ (วารสารตน, 2547: 15 อ้างถึงใน จุฑามาศ โพธิศรี, 2549: 1) การรักษาพนักงานไว้ในองค์การ เป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์การต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง ย่อมส่งผลเสียต่อองค์การอย่างมาก แม้ว่าบางองค์การต้องลดพนักงานและใช้การจ้างงานจากภายนอก แต่การรักษาพนักงานไว้ยังจำเป็น ยิ่งองค์การใช้พนักงานน้อยลงพนักงานที่มีอยู่จะมีความสำคัญสูง เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ เช่น การมอบอำนาจในงานแก่พนักงาน (Empowerment) และลดระดับขั้นในการบังคับบัญชา ทำให้พนักงานต้องมีสมรรถนะสูงกว่าอดีตมาก (Meyer and Allen, 1997: 5 อ้างถึงใน ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548: 1) ซึ่งบรรดางานทุกอย่าง หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ดำเนินอยู่นั้น ไม่มีสิ่งใดสำคัญกว่าการบริหารหรือการจัดการ (Management) ทั้งนี้เพราะงานทางด้านการบริหารหรือการจัดการนี้จะเป็นงานสำคัญต่อการอำนวยให้มนุษย์ทำงานได้ โดยมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effective and Efficiency) มากที่สุด จนสามารถเติบโตและอยู่รอดได้ ภายใต้ภาวะของระบบใหญ่ที่สภาพแวดล้อมองค์การดำรงอยู่ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำของกลุ่มจึงจำเป็นจะต้องสนใจติดตามตลอดเวลา และจะต้องพยายามนำองค์การให้สามารถปรับตัวได้ รวมทั้งเลือกประกอบกิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดกับทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 3-5 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล, 2548: 1-2)

ทรัพยากรบุคคลนับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรพื้นฐาน ที่จะส่งผลให้การบริหารหรือการจัดการธุรกิจมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานหรือที่เรียกว่าสี่เอ็ม (4 Ms) ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัตถุดิบ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ในแต่ละองค์การนั้นมีทรัพยากรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงต้องใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์สามารถใช้ทักษะ ความรู้ แนวคิด ความชำนาญ ฯลฯ มาบริหารองค์การให้บรรลุสู่เป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้จักสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติการให้แก่บุคคลภายในองค์การอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นมนุษย์ให้มีความตั้งใจและมีความต้องการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ทำเลที่ตั้งและขนาดของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ซึ่งได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีหลายแนวความคิด ได้แก่ ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ รางวัลเป็นปัจจัยของการทำงาน การวัดความพึงพอใจของการทำงานมีทั้งแบบสำรวจปรนัย และแบบสำรวจแบบเชิงพรรณนา ลักษณะของการวัดมี 2 แบบ คือ แบบวัดความพึงพอใจโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจงานโดยเฉพาะ ผลที่ได้จากความพึงพอใจงานก็คือ แรงจูงใจภายในการปฏิบัติงาน ความอิสระของงานในการสร้างสรรค์ผลงานและรูปแบบของการบังคับบัญชาที่เหมาะสม

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลาโดยรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจเช่น แรงจูงใจ ความสนใจสภาพทางด้านบุคคล เช่น อายุ

ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่า เขามีความพึงพอใจเกิดขึ้นในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 121 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล, 2548: 2-3) ในระบบราชการได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการที่มีการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปีพ.ศ.2545 ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำเรื่องระบบลูกจ้าง สัญญาจ้างมาดำเนินการ โดยเน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย และมีความยืดหยุ่น ในรูปแบบการจ้างงานในส่วนราชการจึงได้เปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อให้เกิดแรงดึงดูดใจ และเป็นการแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและการเลือกสรรและการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) รวมทั้งเป็นการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ที่จะมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง (อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ, 2549: 1) ทำให้หน่วยราชการในปัจจุบันนี้ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้จึงได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเพิ่มบุคลากรหรืออัตรากำลังคนในการทำงาน เป็นการคัดเลือกรับบุคลากรในตำแหน่ง “พนักงานราชการ” เข้ามาทำงานในส่วนของราชการที่มีการขยายงานและยังขาดบุคลากร

ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานราชการหนึ่งในสังกัดกรมปศุสัตว์ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์ส่งออก มีผู้ประกอบการที่อยู่ในบัญชีส่งออกทั้งสิ้น 155 โรงงาน จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 25 คน พนักงานราชการจำนวน 38 คนและพนักงานธุรการจำนวน 7 คน ซึ่งในส่วนของพนักงานราชการที่ยังมีความต้องการจำนวนมากในการบรรจุเพื่อทำงาน ในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์ส่งออกเพื่อให้สอดคล้องกับโรงงานเพื่อการส่งออกที่มีการขยายตัวของผู้ประกอบการรายใหม่ที่เกิดขึ้นโดยบุคลากรทั้งหลายจะต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำโรงงานเพื่อการส่งออกทั่วประเทศเพื่อเฝ้าระวัง และตรวจสอบควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์ พร้อมทั้งออกหนังสือรับรองคุณภาพเนื้อสัตว์เพื่อการส่งออก ซึ่งเป็นหน่วยงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบด้านความปลอดภัยทางด้านอาหาร (Food Safety) สู่ผู้บริโภคนานาประเทศ ที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านสัตวแพทย์โดยตรง จึงนับว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบควบคุมคุณภาพสินค้าให้ปลอดภัยปราศจากการปนเปื้อนสู่อาหารไปยังผู้บริโภค และเป็นองค์กรที่ส่งเสริม

การส่งออก ตลอดจนการนำเงินตราเข้าประเทศ ซึ่งผู้วิจัยในฐานะข้าราชการคนหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานดังกล่าว ต้องการทราบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ รอบข้างที่บุคลากรได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่รวมทั้งมีความสุขกับการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นแรงบันดาลใจในการสืบค้นข้อเท็จจริงของการทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงในการปรับปรุงแก้ไของค์กร รวมทั้งเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารการจัดการบุคลากรต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงานของส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ออกมาตรงตามเป้าหมายทำให้เป็นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบ และรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์
2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

1.3 ขอบเขตในการศึกษา

เป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ในครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษา 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ

มั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ จำนวน 70 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ใช้เวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนกันยายน 2552 รวมเวลา 8 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

2. จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยไปปรับปรุง นโยบายด้านการจัดการบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ร่วมงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมเป็นเครื่องแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน องค์การนั้นจะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ การระดมความเพียรพยายามของมวลสมาชิกในองค์การให้ความร่วมมือในการทำงานนั้นคือ องค์การจะต้องชักจูงให้มวลสมาชิกทำงานตามภารกิจที่มอบหมายด้วยความพึงพอใจเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความพึงพอใจในการทำงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Job Satisfaction” ซึ่งมีความหมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของพนักงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงาน ความพึงพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551: 98)

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จและได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจจะทำให้สมาชิกเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานซึ่ง มีนักวิชาการกล่าวไว้ในความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ดังนี้

Morse (1953: 27 อ้างถึงใน พรหมทอง อุยตระกูล, 2547: 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดก็น้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

French (1964: 28-29 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล, 2548: 9) กล่าวว่าคนจะเกิดความพึงพอใจได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

Vroom (1964: 99) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือท่าทีหรือทัศนคติที่ดีต่องานและขวัญในการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม สามประการนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน คือ หมายถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Phillip B (1965: 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพการณ์ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์การ

Yolder, et.al. (1958: 6 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล, 2548: 8) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานองค์การ บุคลากรก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่องานที่ทำได้รับผลตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจและเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

David and Newstrom (1985: 82 อ้างถึงใน พรหมทอง อุยตระกูล, 2547: 5-6) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงย่อมมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ

Smith (1955: 114 อ้างถึงใน พรหมทอง อุยตระกูล, 2547: 7) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นพูดอย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 143 อ้างถึงใน วรคณานันท์ มั่นขันธ์, 2549: 9) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

วินัย โกยดุล (2537: 12 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล, 2548: 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ

ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบและยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขึ้น

เสถียร เหลืองอร่าม (2518: 552-553 อ้างถึงใน วรคณานันทน์ มั่นขันธ์, 2549: 16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในงานว่าประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้ค่าตอบแทนพอสมควร คุ้มกับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้กับนายจ้าง

2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนก็เห็นว่าลักษณะงานที่ทำก็ย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรกใช้แรงงานมากหรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้จะถูกก็ตาม

3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงาน เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้าหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้วคนงานก็สบายใจ

5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะที่ทำ คนเราก็ตั้งใจที่จะทำเพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอที่จะเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะไม่สบายใจเลย

6. โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษา ถ้าหากเขารู้ว่าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้วเขาจะไม่พอใจทำงานนั้นก็ได้

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ อย่างน้อย เช่น สี แสงไฟ ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในงานได้เหมือนกัน

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549: 88-91) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ผู้เป็นลูกจ้างมีความมุ่งหวัง เพราะความก้าวหน้านั้น หมายถึง ตำแหน่ง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอย่างดี และเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่องด้วย

การพิจารณากำหนดความก้าวหน้าของพนักงานจะเป็นอำนาจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างหรือผู้บริหารก็พิจารณาจากอายุงาน อัตราเงินเดือน การฝึกอบรมดูงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเห็นของผู้บังคับบัญชา การพิจารณาของผู้บริหารโดยฝ่ายเดียวเช่นนี้ทำให้พนักงานไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ และไม่ได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองหมดโอกาสเจริญก้าวหน้า และไม่รู้ว่าองค์การได้กำหนดอนาคตของธุรกิจ หรือเส้นทางชีวิตของพนักงานไว้อย่างไร อันอาจเป็นผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงานได้

การจัดทำสายความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นวิธีการที่ทำให้พนักงานได้รู้ได้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตน และรู้ถึงความช่วยเหลือขององค์การที่ทำให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าขึ้นไป ในแง่องค์การเองก็สามารถรักษาพนักงานที่ดี เป็นดาวเด่นให้อยู่กับองค์การ และสามารถให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถและรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ ขณะเดียวกันก็แข่งขันกับอัตราค่าตอบแทนในตลาดได้ด้วย

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

สิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ยังผลให้เกิดให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรที่จะให้ความสนใจ ไม่ปล่อยปะละเลย สิ่งนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญในการนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ในองค์การ เช่น การลาออก การขาดงาน การมาทำงานสาย การไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งต่าง ๆ ทั้งหลายจะส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ความพึงพอใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีคำกล่าวของนักวิชาการ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2511: 122 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล, 2548: 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการงาน มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Sayles and Strauss (1966: 22-27 อ้างถึงใน จุฑามาศ โพธิศรี, 2549: 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการ และจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการมากเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตัวเอง กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่ได้แสดงบทบาทให้เต็มขีดความสามารถของเขา แต่การที่จะทำเช่นนั้นได้ เขาต้องมีความพึงพอใจในงานของเขาก่อน

2. บุคคลที่รู้สึกไม่พึงพอใจในงานของตน ถือว่ายังไม่มีวุฒิภาวะทางจิตวิทยาอย่างเต็มที่ เพราะโดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงาน หากพบว่างานนั้นน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ จะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานโดยตรง และอาจนำมาซึ่งปัญหาขององค์การในที่สุด

3. คนที่มีความพึงพอใจในงานจะพบว่า งานเป็นสิ่งที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา แต่คนที่รู้สึกไม่พึงพอใจในงานจะเกิดความรู้สึกคับข้องใจ เพราะการทำงานไม่ได้สนองตอบต่อความต้องการพื้นฐานของเขา

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือมีความขัดแย้งในการทำงาน จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำลง ซึ่งจะมีผลให้ประสิทธิภาพของงานลดต่ำลงไปด้วย

2.1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

การที่จะระบุว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด จะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ซึ่ง สุรพล พยอมแย้ม (2541: 50 อ้างถึงใน จุฑามาศ โพธิศรี, 2549: 14) สรุปองค์ประกอบไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. อารมณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์ทำงานนั้น

2. อารมณ์ตอบสนองต่อผลการเปรียบเทียบผลตอบแทนจริง จากการทำงานกับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

3. อารมณ์ตอบสนอง ต่อลักษณะต่าง ๆ ของงานได้แก่ ตัวงาน (Work Itself) ค่าจ้าง (Pay) โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunities) หัวหน้างาน (Supervision) และเพื่อนร่วมงาน (Peers)

Amold and Feldman (1986: 86-92 อ้างถึงใน ยุวนิต ฉายสุวรรณ, 2548: 10) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 6 ประการดังนี้

1. รายได้ หรือค่าจ้าง โดยพิจารณาทั้งด้านปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับ และวิธีการจ่ายค่าจ้าง ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้ โดยนำไปใช้จ่ายแลกกับอาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งพักผ่อนหย่อนใจต่าง ๆ นอกที่ทำงาน

เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกว่า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของฝ่ายบริหาร

2. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่สำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่องการควบคุมลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม

4. การนิเทศงาน เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบังคับบัญชาการกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ และทักษะการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่ 2 ลักษณะ

ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ หรือหัวหน้าที่สนับสนุน และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

5. เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มทำงานเป็นแหล่งของความพึงพอใจซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกที่ไม่ค่อยมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ และมีแนวโน้มจะลาออกจากงาน กลุ่มทำงานยังเป็นแหล่งที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีทัศนคติและค่านิยมคล้ายคลึงกัน จะทำให้ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละวันลดน้อยลงนอกจากนั้นความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่มยังมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม สภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ลักษณะต่าง ๆ อันได้แก่ ชั่วโมงการ

ทำงาน เวลาหยุดพัก บริเวณที่ทำงาน อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทอากาศ แสงเสียง และอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานพอใจสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย สภาพการทำงานที่ไม่ดี ซึ่งมีผลต่อสุขภาพกาย เช่น อากาศร้อนมากเกินไป แสงแดดน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ และการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น

7. สภาพการทำงานที่ดีจะเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ เพราะไม่มีสิ่งรบกวน เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เหมาะสม จะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

Gilmer (1969: 380-384 อ้างถึงใน มงคล สุรศักดิ์ชัยสกุล, 2549: 27-28) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในการทำงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูงกระบวนการทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะทำสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นทางวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผลงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ทางด้าน แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10.สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

จากที่กล่าวมาข้างต้น โดยสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

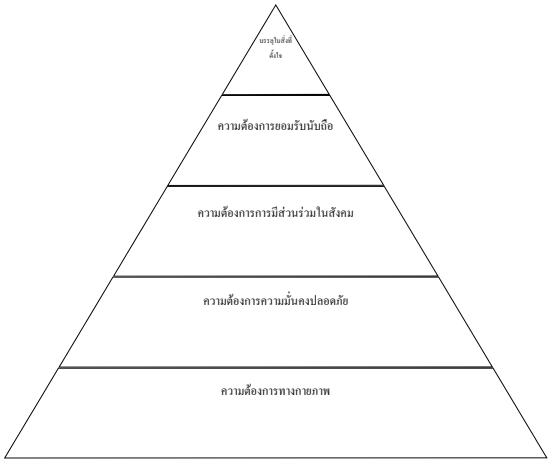
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2531: 377-378) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีกระบวนการพฤติกรรม (The Process of Behavior) โดยมีข้อสมมติฐานว่าพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีสาเหตุ และมีแรงกระตุ้นมาทำให้เกิด และมีจุดมุ่งหมายเสมอ ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นอย่างเลื่อนลอยไร้เหตุผล สิ่งที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมก็คือความต้องการที่จะได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวคน (Inner State of Need) หรือที่เรียกอีกอย่างว่า แรงจูงใจ (Motivation) นั่นเอง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ถ่องแท้และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพึงพอใจเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1954: 66-67 อ้างถึงใน สุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง), 2548: 13-15) ได้พัฒนา

ทฤษฎีระดับความต้องการ (Pyramid of Requirements หรือว่า Hierarchy of Needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับล่างสุดถึงระดับสูงสุดเป็น 5 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
แหล่งที่มา: สมยศ นาวีการ, 2544: 127

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ในความต้องการขั้นแรกนี้ องค์การมักจะตอบสนองความต้องการโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานขั้นแรกของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคนหรือองค์การจะตอบสนองความต้องการโดยการให้บริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น ให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เครื่องแบบชุดทำงาน หรือให้บริการรถรับ-ส่ง เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security Needs) จะเข้ามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ต้องการที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายทำนายได้ (Predictable World) และต้องการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในองค์การความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุก

คน ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่พบเห็นอยู่เสมอได้แก่ การที่ลูกจ้างรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคงเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การถูกออกจากงานทำให้ขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงนี้ องค์การอาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้างเพื่อให้เกิดคำมั่นสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว การจัดทำข้อตกลงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพ แรงงานหรือ การประกันการว่างงาน เป็นต้น

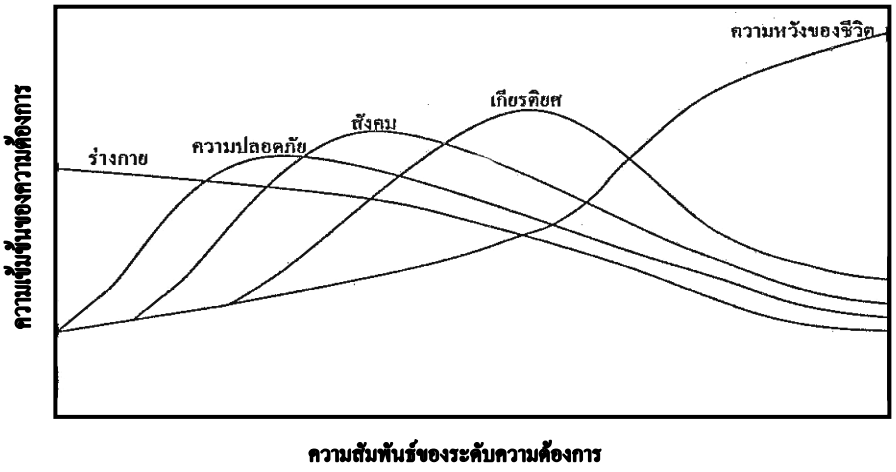
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นนั่นคือ ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการในการที่จะเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง การได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่น หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น ดังนั้น องค์การอาจตอบสนองด้วยการจัดมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสมและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์การให้มีอำนาจในการตัดสินใจพอสมควร เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในองค์การ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีโอกาสพูดคุย หรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม ดังนั้น องค์การอาจตอบสนองความต้องการโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ ทำงานกับบุคคลสำคัญ ๆ เท่าที่ความสามารถจะอำนวยให้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ ความคิดเป็นหรือผลงานที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization or Self-Realization) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ จะมีลักษณะกว้างมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทรรศนะของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลก ความต้องการที่จะเป็นนักธุรกิจ เป็นต้น

Maslow กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมอีกต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น โดยสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการของตนเคลื่อนจากความต้องการระดับต่ำไปยังระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ นั้น ย่อมแสดงว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลนั้นน้อยลง และความต้องการเหล่านี้ยังมีลักษณะที่ควบคู่หรือคาบเกี่ยวกันไปและไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังจะเห็นได้จากเส้นโค้งที่ซ้อนกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการในขั้นต่อไปอาจเริ่มมีขึ้นได้ โดยที่ความต้องการชนิดก่อนหน้านี้ไม่จำเป็นต้องได้รับการสนองเต็มที่ทั้งหมดเสียก่อน (Kast and Rosenzweing, 1970: 224) ความสัมพันธ์ของความต้องการต่าง ๆ นี้ แสดงให้เห็นได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของระดับความต้องการตามทฤษฎี Maslow
แหล่งที่มา: สมยศ นาวีการ, 2544: 128

ทฤษฎีของ Maslow ก็ได้รับการกล่าวถึงและยอมรับในการเป็นต้นแบบของการศึกษาการจูงใจในปัจจุบัน ตลอดจนนำไปประยุกต์ในการจูงใจบุคคลภายในองค์การ ซึ่งจะเห็นได้จากข้อแนะนำในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นทางการ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 รางวัลและการปฏิบัติภายในองค์การที่สัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ลำดับขั้นความต้องการ	รางวัลและการปฏิบัติภายในองค์การ
ความต้องการทางกายภาพ	1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม 2. จัดพื้นที่ทำงานให้เพียงพอ 3. ได้รับเงินเดือนที่สามารถดำรงชีพได้
ความต้องการความมั่นคง/ปลอดภัย	1. ตั้งกฎเกณฑ์และแนวทางด้านความปลอดภัย 2. พยายามไม่ปรับลดโครงสร้างองค์การและพนักงาน 3. จัดระบบการบริหารตามสายบังคับบัญชา 4. จัดทำเอกสารพรรณนางาน (Job Description) ที่ชัดเจน 5. ลดพฤติกรรมการข่มขู่หรือมีผลทางลบ 6. ให้ข้อมูลทางการเงินและอนาคตขององค์การให้ผลประโยชน์และสวัสดิการแก่พนักงาน
ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม	1. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม 2. สร้างความพอใจในงานอย่างเป็นระบบ 3. จัดตั้งกลุ่มงานในการทำงานโครงการ 4. จัดการพบปะสังสรรค์ภายในองค์การ 5. ให้ความสำคัญระหว่างผู้นำและผู้ตามแต่ละคน 6. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มอาชีพ 7. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มสังคม 8. ประเมินผลงานและให้ผลตอบแทนตามผลงานของทีม
ความต้องการการยอมรับนับถือ	1. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจ 2. ให้โอกาสพนักงานในการแสดงทักษะและความสามารถ 3. แสดงการรับรู้ในความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคคล

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับขั้นความต้องการ	รางวัลและการปฏิบัติภายในองค์การ
ความต้องการการยอมรับนับถือ	4. สร้างสัญญาจ้างที่สะท้อนความสำเร็จของบุคคล 5. มอบหมายงานและให้การสนับสนุนเพื่อจะได้พัฒนาความสามารถเป็นการเสริมแรงทางบวก 6. ให้ความสนใจกับคุณสมบัติ/ลักษณะทางกายภาพของแต่ละตำแหน่ง 7. จัดทำระบบพี่เลี้ยงเพื่อการสอนงาน 8. ใช้การให้ผลตอบแทนเป็นเครื่องสะท้อนความก้าวหน้าของบุคคล
ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ	1. ให้เป็นส่วนหนึ่งของการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจ 2. เปิดโอกาสและสนับสนุนการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ 3. ทำการหมุนเวียนงานให้กับบุคคลมีประสบการณ์ที่หลากหลาย 4. ให้โอกาสในการนำเสนอวัตกรรมและการเสี่ยงในโครงการใหม่ ๆ 5. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารโดยตรงกับบุคคลอื่น เช่น ลูกค้า ผู้บริโภค ผู้ขายวัตถุดิบ 6. เปิดโอกาสและสร้างความท้าทายในการพัฒนาในฐานะมืออาชีพ 7. เปิดโอกาสและส่งเสริมการควบคุมตนเองให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลต่อพฤติกรรมที่ยอดเยี่ยม

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966: 92-95 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542: 114-116) ได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการที่จะพยายามสร้างความพึงพอใจ

ให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ซึ่ง Herzberg ได้สรุปว่าความพึงพอใจงานที่ทำและความไม่พึงพอใจงานที่ทำเกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) มีดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวพันกับลักษณะของงานหรือเนื้อหาของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfies) สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งที่จำเป็นก็คืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

2. ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบและเมื่อเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

5. ลักษณะของงาน (There Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วยปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดตามสภาวะแวดล้อมของการทำงาน

6. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือทางด้านสิ่งอื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

7. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

8. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ

9. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

10. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

11. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

13. สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ตามแนวคิดของ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ใช้อธิบายถึงทัศนคติในการทำงานของพนักงานซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Mathis and Jackson, 2000: 83) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง (Intrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งได้แก่	องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง (Extrinsic Factors) แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่ง ได้แก่
• ความสำเร็จของงาน (Achievement) • การได้รับยอมรับนับถือ (Recognition)	• การบังคับบัญชา (Supervision) • นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
• ความก้าวหน้า (Advancement) • ลักษณะของงาน (The Work Life) • โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) • ความรับผิดชอบ (Responsibility)	• สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) • ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors) • ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers) • ตำแหน่งในบริษัท (Status) • ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) • เงินเดือน (Salary) • สภาพความเป็นอยู่ (Person Life)

แหล่งที่มา: Mathis and Jackson, 2000: 83

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองของปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มที่หรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น

2.2.3 ทฤษฎี Existence Relativeness Growth Theory (E.R.G.)

Alderfer (1981: 96-98 อ้างถึงใน สุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง), 2548: 19-20) แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ขั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอันได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย ในชีวิต ความต้องการดังกล่าวสามารถแสดงออก

อย่างชัดเจนได้ คือ เรื่องค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอจะดำรงชีวิตอยู่ได้ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relativeness Needs) เป็นความต้องการด้านสังคม โดยเฉพาะด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทั้งสมาชิกครอบครัวผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนผู้ร่วมงาน ซึ่งความพอใจของเราจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการทางด้านความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองเมื่อบุคคลได้เผชิญกับปัญหาที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ หรือ การได้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีโอกาสรับความก้าวหน้าในชีวิต ได้รับความสำเร็จในชีวิต และการได้รับการยกย่องในสังคม

ความต้องการทั้ง 3 ประการตามทฤษฎี E.R.G. นี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

2. เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้น

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าก็จะมากตามไปด้วย

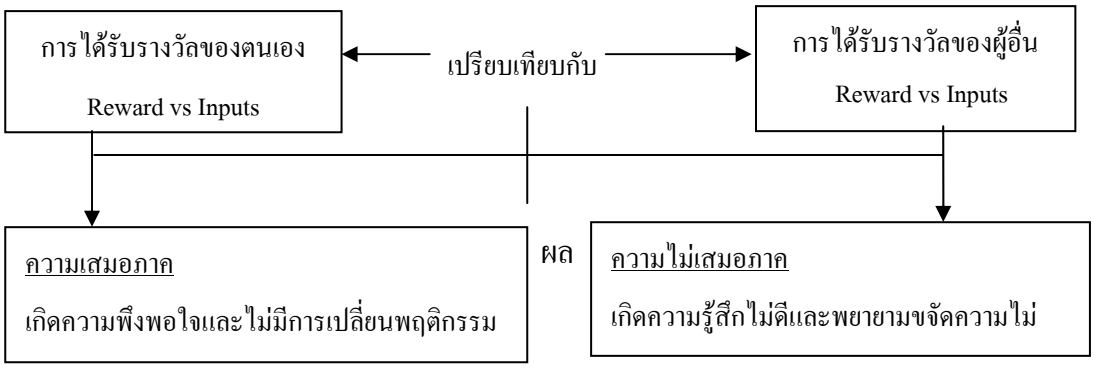
4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก

จากทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะเพิ่มขึ้น เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าก็จะมากตามไปด้วย เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก

2.2.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equal Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค หรือทฤษฎีความเท่าเทียมของ Adams (1975: 422-436 อ้างถึงในพรพรรณ ลิมปนุทัย และคณะ, 2548: 24) ในการได้รับผลตอบแทน อธิบายว่า การรับรู้ถึงความเสมอภาคในการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องรักษาความเป็นธรรมเอาไว้ ทั้งนี้ เพราะทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อคนที่ถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือไม่เสมอภาคโดย

การเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ เขาจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามขจัดความเสมอภาคนั้นออกไป การเปรียบเทียบความเป็นธรรม การรับรู้ความไม่เป็นธรรมเป็นการรักษาการจูงใจแสดงดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบความเป็นธรรม
แหล่งที่มา: พรพรรณ ลิมปนุทัย และคณะ, 2548: 24

จากภาพที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบความเป็นธรรมในลักษณะของความเสมอภาคในการได้รับรางวัลจากการทำงาน โดยคนจะเปรียบเทียบรางวัลที่เขาได้รับออกเป็นสองแนวทาง คือ แนวทางแรก เขาจะเปรียบเทียบผลตอบแทนของเขากับความพยายามที่เขาทุ่มเทไปคุ้มค่าหรือไม่ หากเขารู้สึกว่าคุ้มค่าเขาก็จะพอใจ แต่หากรู้สึกว่าไม่คุ้มค่าก็จะไม่พอใจ แนวทางที่สอง เขาจะเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่คนอื่นได้รับ เช่นเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในกลุ่ม พนักงานอื่น ๆ ในองค์การ และแม้กระทั่งบุคคลอื่นที่ถูกจ้างในองค์การ ผลการเปรียบเทียบจะเกิดขึ้นได้สองทางคือ รู้สึกว่าเป็นธรรมกับรู้สึกว่าไม่เป็นธรรมหรือไม่เสมอภาค ผลการเปรียบเทียบทั้งสองทางจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขาแตกต่างกัน โดยหากเขารู้สึกได้รับความเป็นธรรม เขาก็จะปฏิบัติงานของเขาต่อไปเช่นเดิม แต่เมื่อไรก็ตามที่เขาคิดว่าเขาได้รับความไม่เป็นธรรม เขาจะมีความรู้สึก ไม่สบายใจ และจะพยายาม ขจัดความไม่สบายใจออกไป โดยเรียกร้องความเป็นธรรมกลับคืนมา ซึ่งพฤติกรรมตอบสนองในกรณีดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสียใหม่ โดยลดความมานะพยายามในการทำงานลงเพื่อให้รู้สึกว่าความพยายามของเขาพอดีกับผลตอบแทน ทำให้เขารู้สึกเป็นธรรม
2. เปลี่ยนแปลงวิธีการและหลักเกณฑ์เปรียบเทียบเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความเป็นธรรมมากขึ้น
3. แสดงเหตุผลและเรียกร้องให้เพิ่มรางวัลตอบแทนให้มากขึ้นจนรู้สึกว่าเป็นธรรม

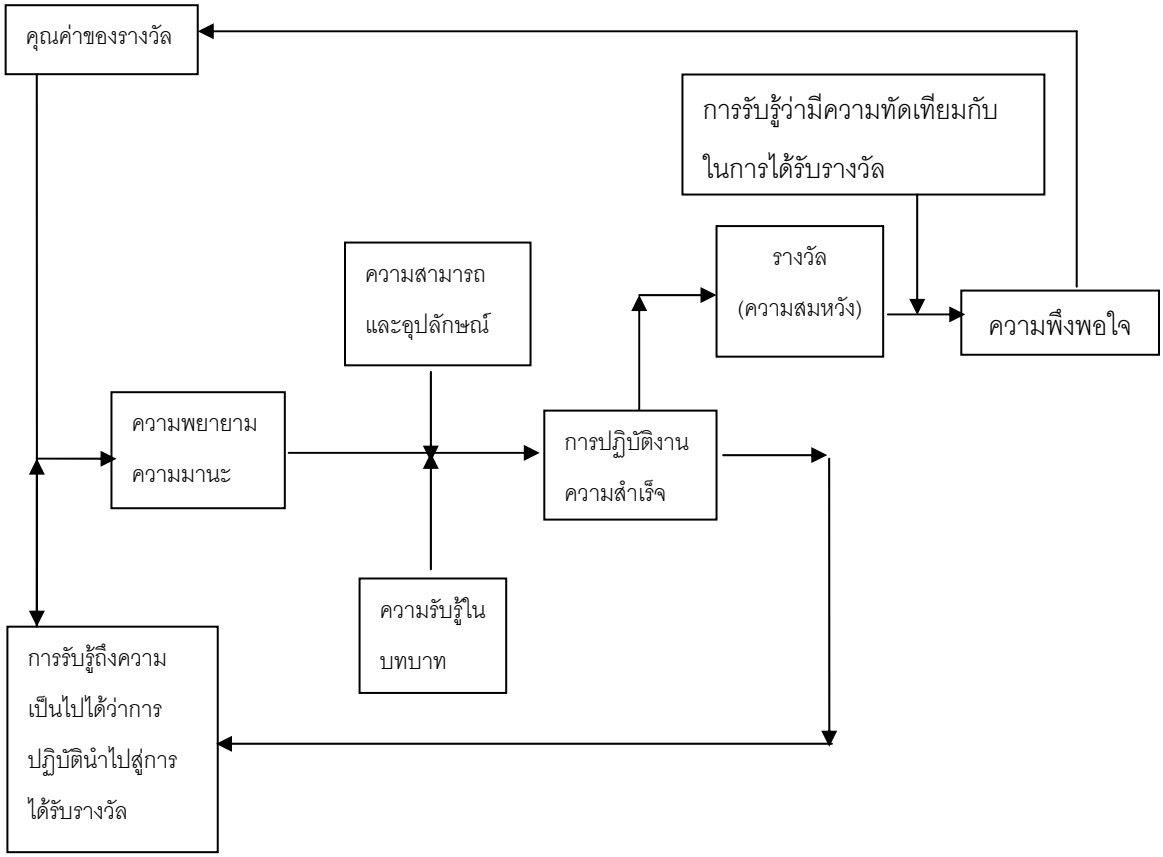
4. ละทิ้งงาน เมื่อการเรียกร้องของเขาไม่บังเกิดผล

หากคนรู้สึกว่าตนได้ค่าจ้างมากเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับความมานะพยายามที่ใช้ไปนั่นคือเขาเกิดความรู้สึกความไม่เสมอภาคในทางบวก ทำให้เขาเกิดความรู้สึกในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อปรับความรู้สึกให้เกิดความเสมอภาค แต่สำหรับคนที่รู้สึกว่าเขาได้รับค่าจ้างน้อยเกินไป เกิดความรู้สึกไม่เสมอภาคในทางลบ ความรู้สึกเช่นนี้จะนำไปสู่การลดความพยายามในการทำงานลง ดังนั้น การตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่เสมอภาคจะทำให้เกิดการลดแรงจูงใจในการทำงานหนักให้น้อยลงในอนาคต

โดยสรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ยังผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรที่จะให้ความสนใจ ไม่ปล่อยปละละเลย สิ่งนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญในการนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ในองค์การ เช่น การลาออก การขาดงาน การมาทำงานสาย การไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (วุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ, 2548: 13-15) ปัจจัยด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ในการปฏิบัติกับความพึงพอใจดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน
แหล่งที่มา: สุจิตรา พรหมนุชาธิป, 2549: 147

2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ร่วมมือกันในการทำงาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ดังนี้

Tiffin and Mc Conuck (1965: 339) ได้สรุปว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 321) ได้เสนอว่า การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในองค์การเป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการ

ติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ทัศนคติไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 401) ได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาแบบมีลักษณะที่เป็นมิตร มีการปฏิบัติต่อกันด้วยดี มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.2 ปัจจัยด้านการงาน

ลักษณะงาน หมายถึง การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความปรารถนา มีปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายของงาน เป็นงานที่มีเกียรติ เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ดังนี้

Gilmer (1966: 279-283) ได้แสดงความเห็นว่า ถ้างานที่ทำตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 403-406) กล่าวว่า สภาพการทำงานและลักษณะงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง ช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจต่องาน เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2517: 273-278) ได้แสดงความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งตอบแทนทางด้านจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 416) ได้ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา หากหัวหน้างานได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าแล้ว จะเป็นการสร้างกำลังใจให้กับเขาเป็นอย่างยิ่ง

สิ่งตอบแทน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่สนองตอบต่อความต้องการของบุคคล และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่ทำอยู่ และสวัสดิการของทางราชการที่ควรจะได้รับ เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 445-446) ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อคนได้รับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย

2.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในหน่วยงาน การที่หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การจัดการแผนผังหรือคำสั่งแสดงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การบริหารงานในหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง และอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน รวมทั้งการจัดระบบเอกสาร งานธุรการ และการกระจายงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ดังนี้

Cooper (1985: 31-33 อ้างถึงใน วุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ, 2548: 14) กล่าวว่าสภาพการทำงานที่ดี สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจ

Argyris (1957: 67-68 อ้างถึงใน วุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ, 2548: 14) ได้ให้ความเห็นว่าการอำนวยการที่ดีย่อมเกี่ยวข้องกับกำลังขวัญการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 426) ได้ให้ความเห็นว่า การใช้เทคนิคด้านการบริหารงาน การวางแผน และจัดแบ่งงานในองค์การให้ถูกต้องแน่นอน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพ และวิธีปฏิบัติงาน

ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การมีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

Ghiselli and Other (1955: 430 อ้างถึงใน วุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ, 2548: 15) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีความสะดวกสบายเหมาะสมกับสภาพการทำงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Cooper (1985: 31-33) ให้ทัศนะว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้งานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ดี มีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงานดีและเหมาะสม

เสนาะ ติเยาว์ และคณะ (2522: 251-252) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ดี สะดวกปลอดภัย เป็นลักษณะของงานที่บุคคลพึงพอใจ

Barnard (1972: 142-149 อ้างถึงใน สุภัค สุพัฒเสร, ร.ต.ท. (หญิง), 2548: 10-11) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับการแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่งการให้สิทธิพิเศษ การมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่ปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัว ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีก็จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงาน ให้เหมาะสมกับทัศนะคติของตัวบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. ในโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลทางด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516: 552-553, อ้างถึงใน จุฑามาศ โพธิศรี, 2548: 15) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานว่า ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจงานก็ต่อเมื่อได้ค่าตอบแทนพอสมควรคุ้มกับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้กับนายจ้าง

2. ลักษณะงานที่ทำ บางครั้งงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมากหรือทำในสถานที่ซึ่งไม่น่าภิรมย์ เป็นต้น แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้ถูกก็ตาม

3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้วแม้สิ่งอื่น ๆ จะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงาน เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อย เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้วคนงานก็สบายใจ

5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนเราก็จะตั้งใจที่จะทำเพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นเพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะเกิดความกังวลใจ

6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี หากเขารู้ว่าไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าจะเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบถูกกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยให้คนพอใจในงานได้เหมือนกัน

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

จุฑามาศ โพธิศรี (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิสจำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัทได้นำแนวคิดในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และกำหนดแนวนโยบาย เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factory Theory) มาเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กร เพื่อให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จรวมทั้งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไปในอนาคต

สุรวิช ด้วงอินทร์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครยะลา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

2. ลักษณะการรับรู้สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการรับรู้สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับจริงบางส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

สุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง) (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ภูมิลำเนา ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายของหน่วยงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ คือ เพศและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พรหมทอง อุยตระกูล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 องค์ประกอบคือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับชี อัตราเงินเดือน การพิจารณาให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น การได้รับการศึกษาฝึกอบรม

ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวีซีเค อินดัสเทียลไลน์ จำกัด

1. อิทธิพลของกลุ่มแรงงาน พบว่า อิทธิพลของกลุ่มพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2. สวัสดิการครอบครัวพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จรัญ พานิช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษากรณี ฝ่ายพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า

ความพึงพอใจในสวัสดิการภาพรวมของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านบัตรโดยสารของพนักงาน และด้านการกู้เงินเพื่อการสงเคราะห์ สำหรับด้านที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านเงินช่วยเหลือบุตร และด้านสันทนาการ

ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้รายจ่าย การเดินทางมาทำงาน ลักษณะที่อยู่อาศัย สถานภาพการทำงานของคู่สมรสไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เห็นด้วยมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านที่เห็นด้วยปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านความก้าวหน้าในงาน

วรคณานันท์ มั่นขันธ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาแผนกทันตกรรม บริษัท เวชธานี จำกัด (ยกเว้นสายการแพทย์) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารงานและนโยบาย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการรับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐวัตร สนหอม (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) เงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 9) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด พบว่า

1. พนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร๊อกซ์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้งภาพรวม และแต่ละด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การบริหารงานและนโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด คือ อายุ อายุงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด คือ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส สภาพเศรษฐกิจพื้นที่หรือสาขาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วาสินี จงจิตสิน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบราชการ กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชากรสถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมมีความพึงพอใจในหน่วยงานที่มีการบริหารงานแบบระบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจมากในด้านที่หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และการมอบหมายงานที่เป็นไปตามสายงานความรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้บุคลากรยังมีความพึงพอใจในส่วนของการปรับเปลี่ยน

หมุนเวียนงานในหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย และพบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำในด้านที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรเห็นว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการให้เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ยุวนิต ฉายสุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท Siemens Limited พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มงคล สุรศักดิ์ชัยสกุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เน็ตครีเอติค ดอทคอม จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดในด้านลักษณะงาน และมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้

จินตนา ถนอมเผ่า (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ผลความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย มีดังต่อไปนี้ คือ 1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านความมั่นคงในงาน 4. ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านโอกาสความก้าวหน้า 6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 7. ด้านนโยบายของหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ได้แก่ รายได้พิเศษอื่น ๆ และการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่ศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิทธิภูมิ เธียนชัยวัฒนา, พ.ต.ท. (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ 4 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การทำงาน ความก้าวหน้า และสวัสดิการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจวิทยาการ กองวิทยาการ 4 คือ ระดับการศึกษา ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่

มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจวิทยาการ กองวิทยาการ 4 คือ ระดับชั้นยศ สายการทำงาน อายุข้าราชการ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการ

อุไรวลี อุทัยนา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท บางกอกเซ็นทรัลลิสซิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงสถานที่ทำงานและกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท

ชาตรี รัตนคช, พ.ต.ต. (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในระดับสูง 1 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านภารกิจและหน้าที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปพบว่าปัจจัยที่ไม่มีผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ เพศ อายุ ส่วนปัจจัยที่มีผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีการวิจัย

จากแนวความคิด องค์ประกอบ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบและกำหนดแนวทางในการศึกษา

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา
2. นิยามปฏิบัติการ
3. วิธีการศึกษา
4. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

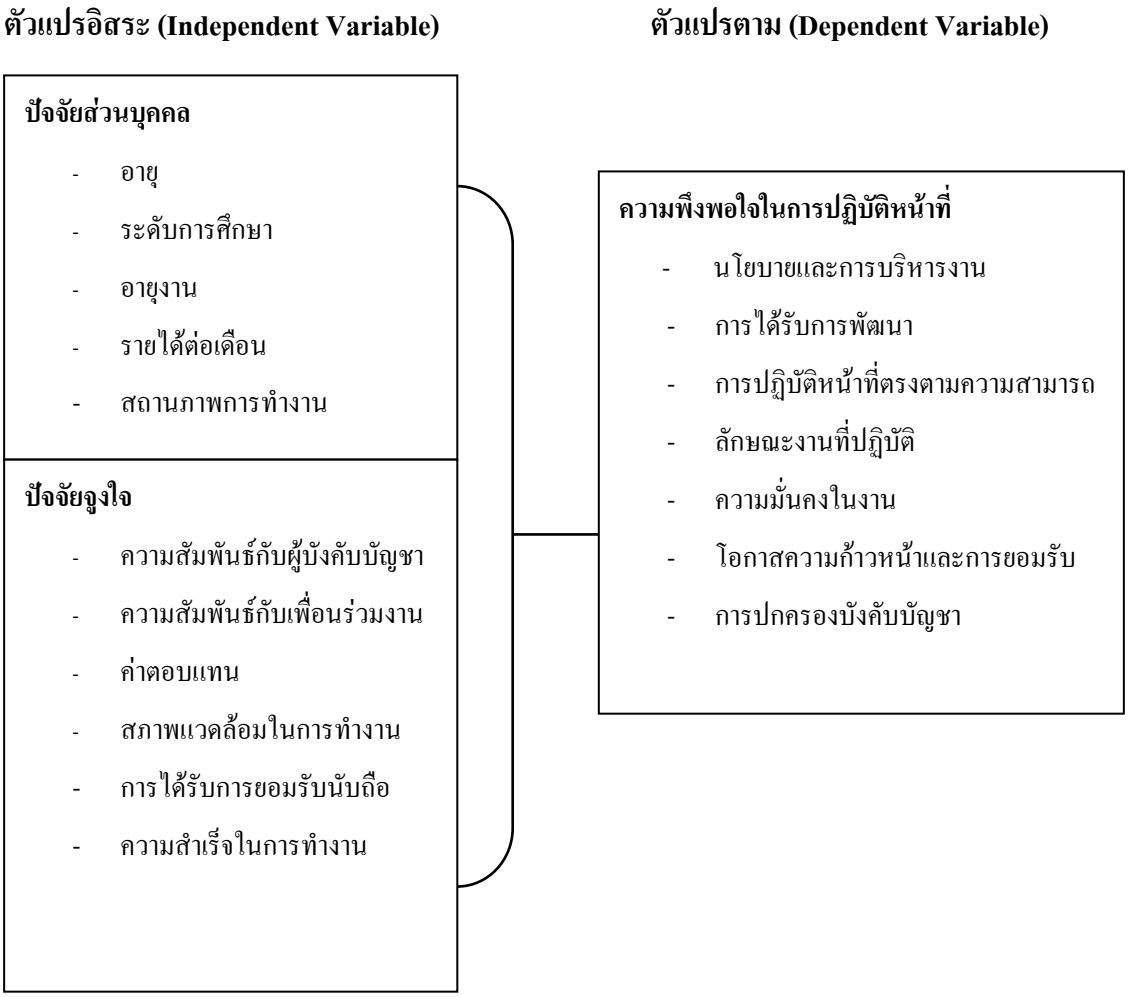
ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ผู้วิจัยจะเลือกศึกษาปัจจัยและตัวแปรที่สำคัญซึ่งคาดว่ามีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความ

สามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และการปกครองบังคับบัญชา



ภาพที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

3.2 นิยามปฏิบัติการ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานธุรการ ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการพัฒนา การปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และการปกครองบังคับบัญชา

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในหน่วยงาน การที่หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การจัดการแผนผังหรือคำสั่งแสดงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การบริหารงานในหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง และอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และการกระจายงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

การได้รับการพัฒนา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การ และมีการเผยแพร่ความรู้ต่อบุคลากร

การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หรือรับผิดชอบงานที่ทำตรงตามความสามารถของบุคลากรและงานที่ทำมีความถนัดและเหมาะสมกับการเพิ่มปริมาณงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน โอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ความสนใจในงาน ความจูงใจหรือท้าทายให้ลงมือสร้างสรรค์หรือปฏิบัติ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการความยั่งยืน และอยู่ได้นานในการทำงานและการดำรงอยู่ในตำแหน่งหรือหน่วยงาน ที่มีความมั่นคงขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงาน การมีโอกาสให้ศึกษาต่อ การอบรมหรือการดูงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชาหรือมีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำหรือไม่ และมีการมอบหมายงาน การควบคุมกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

อายุ หมายถึง อายุจริงของบุคลากร โดยนับจำนวนเต็ม ถึงวันตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากร กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่รวมแหล่งเงินที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือน

สถานภาพการทำงาน หมายถึง สถานภาพการทำงานในตำแหน่งของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานธุรการ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งต่ำกว่า โดยมีอำนาจดูแล เอาใจใส่และบังคับบัญชาให้คำแนะนำ ปรึกษาปัญหาในการทำงาน รวมถึงการเสนอแนวคิดในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน ระดับเดียวกันหรือในระดับที่ต่ำกว่าในสถานที่ทำงาน เกี่ยวกับการประสานงาน การช่วยเหลือ และมีความจริงใจซึ่งกันและกัน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปเงินเดือน หรือสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดเก็บเอกสาร ความสะดวกสบาย บรรยากาศ ความพร้อมและพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยกย่องเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลทั่วไป โดยการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร โดยการรวบรวมข้อมูลจาก วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยภาคสนาม โดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

3.4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ประกอบด้วย ข้าราชการ (จำนวน 25 คน) พนักงานราชการ (จำนวน 38 คน) และพนักงานธุรการ (จำนวน 7 คน) รวมทั้งสิ้น 70 คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพการทำงาน ประกอบด้วย 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert ประกอบด้วยคำถาม 28 ข้อ

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนข้อคำถามจำแนกตามลักษณะข้อความของการวัดปัจจัยจูงใจ

ตัวชี้วัด	ลักษณะข้อความ		จำนวนข้อ
	เชิงบวก (ข้อที่)	เชิงลบ (ข้อที่)	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1,2,4	3,5	5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	6,7,9	8	4
ค่าตอบแทน	12	10,11,13	4
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15,16,18	14,17	5
การได้รับการยอมรับนับถือ	19,22,23	20,21	5
ความสำเร็จในการทำงาน	24,25,27	26,28	5
รวม	**16**	**12**	**28**

ลักษณะของข้อความแบ่งเป็น 2 ประเภท คือข้อความที่มีความหมายในเชิงบวก (Positive) และข้อความที่มีความหมายในเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ในข้อความที่มีความหมายในเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ในข้อความที่มีความหมายในเชิงลบ (Negative) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับปัจจัยจูงใจ โดยใช้หลักการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

ช่วงคะแนนในแต่ละระดับ คำนวณ ได้ดังนี้

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

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจ ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจ ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจ ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจ ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และการปกครองบังคับบัญชา มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ประกอบด้วย คำถาม 32 ข้อ

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนข้อคำถามจำแนกตามลักษณะข้อความขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ตัวชี้วัด	ลักษณะข้อความ		จำนวนข้อ
	เชิงบวก (ข้อที่)	เชิงลบ (ข้อที่)	
นโยบายและการบริหารงาน	1,2,4	3,5	5
การได้รับการพัฒนา	7,8,10	6,9	5
การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ	12,14	11,13	4

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ลักษณะข้อความ		จำนวนข้อ
	เชิงบวก (ข้อที่)	เชิงลบ (ข้อที่)	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	15,17,18	16	4
ความมั่นคงในงาน	19,20,23	21,22	5
โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ	29,31	24,25,28	5
การปกครองบังคับบัญชา	29,31	30,32	4
รวม	**18**	**14**	**32**

ในข้อความที่มีความหมายในเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ คือ

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ในข้อความที่มีความหมายในเชิงลบ (Negative) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ คือ

มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

และได้กำหนดเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ โดยใช้หลักการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

ช่วงคะแนนในแต่ละระดับคำนวณ ได้ดังนี้

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

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended) เกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานของบุคลากรต่อปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในการปรับปรุงแก้ไขดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เป็นการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาคำถามของแบบสอบถาม รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงตรง จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือ ให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้นให้เหมาะสมทั้งด้านการใช้ภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3.6.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ได้อยู่ในส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach สำหรับค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบที่วัดได้จากการศึกษาครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ (ตารางที่ 1-2 ภาคผนวก ข)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
ปัจจัยจูงใจ ภาพรวม	.8590
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.8255
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.5936
ด้านค่าตอบแทน	.5238
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.7246
ด้านการได้การยอมรับนับถือ	.6690
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.4301
ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ภาพรวม	.8919
นโยบายและการบริหารงาน	.6903
การได้รับการพัฒนา	.6242
การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ	.6222
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.6815
ความมั่นคงในงาน	.7621
โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ	.7486
การปกครองบังคับบัญชา	.7802

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และมีการแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการให้ข้อมูลอย่างแท้จริง และรับแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเอง เป็นจำนวน 70 ชุด (ร้อยละ 100.0) ภายในวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2552

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.8.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้น

ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร (Spearman's rho Correlation Coefficient: r_s) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล (Point's Biserial Correlation Coefficien: r_{pb}) โดยมีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ (Gene, 1983: 156) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	การพรรณนา
0	ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง
+ - .01 ถึง + - .25	มีความสัมพันธ์กันน้อย (ในระดับต่ำ)
+ - .26 ถึง + - .55	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
+ - .56 ถึง + - .75	มีความสัมพันธ์กันสูง
+ - .76 ถึง + - .99	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
+ -1	มีความสัมพันธ์กันเต็มที่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจาก บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ จำนวน 70 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร
2. ระดับปัจจัยจูงใจ
3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ จำนวน 70 คน โดยมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 4.1)

อายุ พบว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 54.3) มีอายุไม่เกิน 30 ปี รองลงมา (ร้อยละ 30.0) คือกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 41 ปี และ (ร้อยละ 15.7) มีอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 85.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 11.4) จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ (ร้อยละ 2.9) มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 70.0) มีอายุงานไม่เกิน 15 ปี รองลงมา (ร้อยละ 24.3) คือกลุ่มที่มีอายุงานในช่วง 16-30 ปี และ (ร้อยละ 5.7) มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 64.3) มีรายได้ในช่วง 10,001–20,000 บาท รองลงมา (ร้อยละ 31.4) คือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท และ (ร้อยละ 4.3) มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ตามลำดับ

สถานภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 54.3) เป็นพนักงานราชการ รองลงมา (ร้อยละ 35.7) เป็นข้าราชการ และ (ร้อยละ 10.0) เป็นพนักงานธุรการ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (N = 70)	ร้อยละ
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	38	54.3
	31-40 ปี	11	15.7
	41 ปี ขึ้นไป	21	30.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.9
	ปริญญาตรี	60	85.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	11.4
อายุงาน	ไม่เกิน 15 ปี	49	70.0
	16-30 ปี	17	24.3
	31 ปี ขึ้นไป	4	5.7
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3	4.3
	10,001- 20,000 บาท	45	64.3
	20,001 บาท ขึ้นไป	22	31.4
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	25	35.7
	พนักงานราชการ	38	54.3
	พนักงานธุรการ	7	10.0

4.2 ระดับปัจจัยจูงใจ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร พบประเด็นที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	Mean	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.70	0.64	มาก
2.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.55	มาก
3.	ด้านค่าตอบแทน	2.57	0.71	น้อย
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	0.77	ปานกลาง
5.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.57	มาก
6.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.39	มาก
	รวม (N=70)	**3.54**	**0.42**	**มาก**

4.2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 ลำดับรองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้การดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ผู้บังคับบัญชา

ให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ และด้านผู้บังคับบัญชามักจะเสนอแนวคิดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.54 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความรู้สึกที่ดีแก่ท่านในการทำงาน	3.76	0.82	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ในตัวท่านในการทำงาน	3.66	0.83	มาก
3.*	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงานแก่ท่าน	3.63	0.82	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชามักจะเสนอแนวคิดในการทำงานให้แก่ท่าน	3.54	0.91	มาก
5.*	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน	3.93	0.80	มาก
	รวม (N=70)	**3.70**	**0.64**	**มาก**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.2 ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในประเด็นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งเก่าและใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการประสานงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Mean	S.D.	ระดับ
6.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งเก่าและใหม่เสมอ	4.10	0.59	มาก
7.	เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ	3.96	0.73	มาก
8.*	เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่	3.54	0.85	มาก
9.	การประสานงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.30	1.03	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.73**	**0.55**	**มาก**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.3 ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในประเด็นบุคลากรจะไม่เปลี่ยนงานหรือโอนย้ายทันทีถ้าได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และความเหมาะสมด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลของหน่วยงานที่ได้รับดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ตามลำดับ บุคลากรมีความคิดต่อปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนในระดับน้อยในประเด็นรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้มากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับในหน่วยงานสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน

ข้อ	ด้านค่าตอบแทน	Mean	S.D.	ระดับ
10.*	สวัสดิการการรักษาพยาบาลของหน่วยงานที่ท่านได้รับยังไม่ดีเท่าที่ควร	2.66	1.18	ปานกลาง
11.*	ท่านจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายทันทีถ้าได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่านี้	2.71	1.22	ปานกลาง
12.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในหน่วยงานของท่านสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น	2.41	1.06	น้อย
13.*	ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.50	0.94	น้อย
	รวม (N=70)	**2.57**	**0.71**	**น้อย**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.4 ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในประเด็นกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานไม่ทำให้รู้สึกอึดอัดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ ที่เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นเกี่ยวกับบรรยากาศห้องทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในหน่วยงาน ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และด้านการจัดเก็บข้อมูลเอกสารในหน่วยงานเป็นระบบทันสมัยสะดวกต่อการค้นหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.83 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
14.*	กฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดในการทำงาน	3.53	0.91	มาก
15.	ห้องทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.43	1.08	มาก
16.	บรรยากาศห้องทำงานของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.37	1.18	ปานกลาง
17.*	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในหน่วยงาน ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอ เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	3.06	1.13	ปานกลาง
18.	ท่านรู้สึกว่าในหน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร เป็นระบบทันสมัยสะดวกต่อการค้นหา	2.83	1.21	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.24**	**0.77**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.5 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ในประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านงานที่ทำอยู่ได้รับการยกย่องจากบุคคลใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและยอมรับในความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และผู้บังคับบัญชาจะชมเชยเสมอเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Mean	S.D.	ระดับ
19.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.37	0.82	ปานกลาง
20.*	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้รับการยกย่องจากบุคคลใกล้ชิด	3.47	0.85	มาก
21.*	ท่านไม่รู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.71	0.97	มาก
22.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของท่านมีเกียรติ	3.97	0.66	มาก
23.	ผู้บังคับบัญชาจะชมเชยท่าน เสมอเมื่อท่านทำงานได้ตามเป้าหมาย	3.03	1.01	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.51**	**0.57**	**มาก**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.6 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ทุกประเด็นบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ มีความภูมิใจและมีความสุขกับผลการทำงานเมื่อทำงานสำเร็จเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาแก้ไขปัญหาที่ทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รู้สึกว่ามีความสามารถและศักยภาพที่จะทำงานยากให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และคิดว่างานที่ทำประสบความสำเร็จเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
24.	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำงานยากให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	3.70	0.71	มาก
25.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.93	0.43	มาก
26. *	ท่านไม่ภูมิใจและไม่มีความสุขกับผลการทำงานของท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จเรียบร้อย	3.97	0.59	มาก
27.	ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาแก้ไขปัญหาที่ทำงานได้	3.89	0.73	มาก
28. *	ท่านคิดว่างานที่ทำไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน	3.64	0.95	มาก
	รวม (N=70)	**3.83**	**0.39**	**มาก**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.63 และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	Mean	S.D.	ระดับ
1.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.13	0.64	ปานกลาง
2.	ด้านการได้รับการพัฒนา	3.38	0.57	ปานกลาง
3.	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ	3.63	0.52	มาก
4.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.17	0.69	ปานกลาง
5.	ด้านความมั่นคงในงาน	2.85	0.90	ปานกลาง
6.	ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ	3.05	0.76	ปานกลาง
7.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.41	0.71	มาก
	รวม (N=70)	**3.22**	**0.48**	**ปานกลาง**

4.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในประเด็นหน่วยงานมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.59 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ การบริหารการจัดการในหน่วยงานมีความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 หน่วยงานมีอัตรากำลังคนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และหน่วยงานมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่	3.37	1.04	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.59	0.86	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	Mean	S.D.	ระดับ
3.*	หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานไม่เหมาะสม	2.83	0.92	ปานกลาง
4.	การบริหารการจัดการในหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์	3.00	0.95	ปานกลาง
5.*	หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนที่ไม่เพียงพอ	2.87	1.01	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.13**	**0.64**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการได้รับการพัฒนา

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการได้รับการพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในประเด็นถูกส่งไปอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และหน่วยงานสนับสนุนให้ไปอบรม เพื่อมาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นองค์การมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตรงตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และเมื่อได้รับความรู้ใหม่ ๆ จะมีการนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการได้รับการพัฒนา

ข้อ	ด้านการได้รับการพัฒนา	Mean	S.D.	ระดับ
6.*	หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรมเพื่อมาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	3.49	0.96	มาก
7.	เมื่อท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ จะมีการนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ	3.19	0.87	ปานกลาง
8.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	3.24	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการได้รับการพัฒนา	Mean	S.D.	ระดับ
9.*	ท่านมักถูกส่งไปอบรมในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.69	0.93	มาก
10.	องค์กรของท่านมักมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตรงตามความต้องการ	3.31	0.89	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.38**	**0.57**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ในประเด็นมีความภูมิใจกับงานที่ทำ ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และได้ทำงานตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ในประเด็นการได้รับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตรงตามความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ

ข้อ	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ	Mean	S.D.	ระดับ
11.*	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตัวท่าน	3.71	0.70	มาก
12.	ท่านได้ทำงานตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.74	มาก
13.*	ท่านไม่มีความภูมิใจกับงานที่ทำที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับการทำงาน	4.03	0.72	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ	Mean	S.D.	ระดับ
14.	ท่านมักจะได้รับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตรงตามความสามารถที่ท่านมีอยู่	3.16	0.88	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.63**	**0.52**	**มาก**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า มีเพียงประเด็นเดียวที่อยู่ในระดับมากคือ งานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.53 ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 งานที่ทำอยู่มีแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และด้านงานที่ทำอยู่ขณะนี้มีรูปแบบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Mean	S.D.	ระดับ
15.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.29	0.89	ปานกลาง
16. *	งานที่ทำอยู่ขณะนี้ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้นอยู่กับคำสั่งผู้บังคับบัญชา	2.76	1.12	ปานกลาง
17.	งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.53	0.85	มาก
18.	งานที่ท่านทำอยู่มีแรงจูงใจในการทำงาน	3.11	0.99	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.17**	**0.69**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงในงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นหน่วยงานไม่มีการย้ายบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.01 หน่วยงานไม่ได้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่คิดว่าอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นอาชีพที่จะทำจนถึงเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.36 ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	ระดับ
19.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต	2.73	1.40	ปานกลาง
20.	ท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นอาชีพที่ท่านจะทำจนถึงเกษียณอายุ	2.36	1.40	น้อย
21.*	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจะมีการย้ายท่านไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น	3.19	1.12	ปานกลาง
22.*	หน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย	2.99	1.17	ปานกลาง
23.	ท่านมั่นใจได้ว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านได้นานเท่าที่ต้องการ	3.01	1.14	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**2.85**	**0.90**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นหน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าร่วมการอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.24 รู้สึกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ผ่านมาช่วยให้ได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และมองเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้ถ้ายังทำงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.69 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ

ข้อ	ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ	Mean	S.D.	ระดับ
24.*	การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ผ่านมาของท่านไม่ช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้าแต่อย่างไร	2.89	1.07	ปานกลาง
25.*	ท่านมองไม่เห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้ถ้ายังทำงานที่นี่	2.69	1.04	ปานกลาง
26.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนเข้า ร่วมการอบรม	3.40	0.89	ปานกลาง
27.	ท่านรู้สึกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน	3.01	1.07	ปานกลาง
28.*	หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ	3.24	1.27	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.05**	**0.76**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชา

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นผู้บังคับบัญชามีความสามารถเป็นผู้นำในการปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีการบังคับบัญชาที่ให้ความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์การประเมินผลงานที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และผู้บังคับบัญชาใช้วิจารณญาณในการมอบหมายงานที่มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับ
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้วิจารณญาณในการมอบหมายงานที่มีความยุติธรรม	3.26	0.83	ปานกลาง
30.*	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีความสามารถเป็นผู้นำในการปกครอง	3.66	0.87	มาก
31.	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบังคับบัญชาที่ให้ความเป็นธรรม	3.39	0.91	ปานกลาง
32.*	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม	3.34	1.05	ปานกลาง
	รวม (N=70)	**3.41**	**0.71**	**มาก**

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (ตารางที่ 4.17) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 7 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

4.4.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการ

ปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .728) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนโยบายและการบริหารงาน (r = .684) การปกครองบังคับบัญชา (r = .608) และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .579) ในระดับสูง ส่วนการได้รับการพัฒนา (r = .484) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .395) ความมั่นคงในงาน (r = .324) และโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .542) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

4.4.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .658) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การปกครองบังคับบัญชา (r = .744) ในระดับสูง ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .528) นโยบายและการบริหารงาน (r = .519) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .461) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .408) การได้รับการพัฒนา (r = .327) ความมั่นคงในงาน (r = .303) และพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

4.4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .538) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ นโยบายและการบริหารงาน (r = .547) การปกครองบังคับบัญชา (r = .451) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .413) การได้รับการพัฒนา (r = .399) การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .324) และความมั่นคงในงาน (r = .270) ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (r = .213)

4.4.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .525) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .491) ความมั่นคงในงาน (r = .440) นโยบายและการบริหารงาน (r = .354) การปกครองบังคับบัญชา (r = .340) และการ

ได้รับการพัฒนา (r = .308) ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .252) และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .238) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

4.4.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .334) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนโยบายและการบริหารงาน (r = .567) ในระดับสูง ส่วนการได้รับการพัฒนา (r = .430) การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .308) และการปกครองบังคับบัญชา (r = .292) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง สำหรับด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในงาน (r = .184) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .134) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และพบว่าความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ (r = -.107)

4.4.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .629) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .574) ในระดับสูง ส่วนการปกครองบังคับบัญชา (r = .478) นโยบายและการบริหารงาน (r = .474) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .459) ความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .456) การได้รับการพัฒนา (r = .346) และความมั่นคงในงาน (r = .344) และพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

4.4.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .335) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .450) นโยบายและการบริหารงาน (r = .311) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .285) ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในงาน (r = .207) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .154) การปกครองบังคับบัญชา (r = .145) และการได้รับการพัฒนา (r = .113) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่								
ปัจจัยจูงใจ	**นโยบาย**	**การพัฒนา**	**การปฏิบัติหน้าที่**	**ลักษณะงาน**	**ความมั่นคง**	**ความก้าวหน้า**	**การปกครอง**	**ภาพรวม**
ภาพรวม	.684 (สูง)	.484 (กลาง)	.579 (สูง)	.395 (กลาง)	.324 (กลาง)	.542 (กลาง)	.608 (สูง)	.728 (สูง)
ผู้บังคับบัญชา	.519 (กลาง)	.327 (กลาง)	.528 (กลาง)	.408 (กลาง)	.303 (กลาง)	.461 (กลาง)	.744 (สูง)	.658 (สูง)
เพื่อนร่วมงาน	.547 (กลาง)	.399 (กลาง)	.324 (กลาง)	.213 (ต่ำ)	.270 (กลาง)	.413 (กลาง)	.451 (กลาง)	.538 (กลาง)
ค่าตอบแทน	.354 (กลาง)	.308 (กลาง)	.238 (ต่ำ)	.252 (ต่ำ)	.440 (กลาง)	.491 (กลาง)	.340 (กลาง)	.525 (กลาง)
สภาพแวดล้อม	.567 (สูง)	.430 (กลาง)	.308 (กลาง)	.134 (ต่ำ)	-.107 (ต่ำ)	.184 (ต่ำ)	.292 (กลาง)	.334 (กลาง)
การยอมรับ	.474 (กลาง)	.346 (กลาง)	.574 (สูง)	.459 (กลาง)	.344 (กลาง)	.456 (กลาง)	.478 (กลาง)	.629 (สูง)
ความสำเร็จ	.311 (กลาง)	.113 (ต่ำ)	.450 (กลาง)	.154 (ต่ำ)	.207 (ต่ำ)	.285 (กลาง)	.145 (ต่ำ)	.335 (กลาง)

4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร (ตารางที่ 4.18) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ 7 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

4.4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .230) ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในงาน (r = .433) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .268) ในระดับปานกลาง โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .184) ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .085) และการปกครองบังคับบัญชา (r = .085) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ยกเว้น นโยบายและการบริหารงาน (r = -.014) และการได้รับการพัฒนา (r = -.089) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ

4.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r_s = .213) ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน ในระดับต่ำ เรียงตามลำดับได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r_s = .233) ความมั่นคงในงาน (r_s = .204) นโยบายและการบริหารงาน (r_s= .173) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r_s = .124) การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r_s = .112) การปกครองบังคับบัญชา (r_s = .093) และการได้รับการพัฒนา (r_s = .006)

4.4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .276) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในงาน (r = .493) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .274) ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .183) นโยบายและการบริหารงาน (r = .089) การปกครองบังคับบัญชา (r = .077) และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .056) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ยกเว้น การได้รับการพัฒนา (r = -.025) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ

4.4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ (r = .110) ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในงาน (r = .378) ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .234) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .076) และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ

(r = .064) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา (r =- .031) นโยบายและการบริหาร

4.4.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล (กลุ่มข้าราชการ รหัส= 1 กลุ่มพนักงานราชการ/พนักงานธุรการ รหัส= 0) พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ (r_{pb} = .234) อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง (r_{pb} = .292 และ.523 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า กลุ่มข้าราชการ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในด้านนี้สูง ส่วนกลุ่มพนักงานราชการและพนักงานธุรการ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อย สำหรับด้านที่เหลือ พบความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่							
	นโยบาย	การพัฒนา	การปฏิบัติหน้าที่	ลักษณะงาน	ความมั่นคง	ความก้าวหน้า	การปกครอง	ภาพรวม
อายุ	-.014 (ต่ำ)	-.089 (ต่ำ)	.085 (ต่ำ)	.268 (กลาง)	.433 (กลาง)	.184 (ต่ำ)	.085 (ต่ำ)	.230 (ต่ำ)
ระดับการศึกษา	.173 (ต่ำ)	.006 (ต่ำ)	.112 (ต่ำ)	.233 (ต่ำ)	.204 (ต่ำ)	.124 (ต่ำ)	.093 (ต่ำ)	.213 (ต่ำ)
อายุงาน	.089 (ต่ำ)	-.025 (ต่ำ)	.056 (ต่ำ)	.274 (กลาง)	.493 (กลาง)	.183 (ต่ำ)	.077 (ต่ำ)	.276 (กลาง)
รายได้ต่อเดือน	-.148 (ต่ำ)	-.185 (ต่ำ)	.064 (ต่ำ)	.234 (ต่ำ)	.378 (กลาง)	.076 (ต่ำ)	-.031 (ต่ำ)	.110 (ต่ำ)
สถานภาพการทำงาน	-.107 (ต่ำ)	-.126 (ต่ำ)	.169 (ต่ำ)	.292 (กลาง)	.523 (กลาง)	.184 (ต่ำ)	.020 (ต่ำ)	.234 (ต่ำ)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ จำนวน 70 คน โดยมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า บุคลากร มีอายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 54.3) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.7) มีอายุงานไม่เกิน 15 ปี (ร้อยละ 70.0) มีรายได้ในช่วง 10,001–20,000 บาท (ร้อยละ 64.3) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 54.3)

5.1.2 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจของบุคลากรเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงานของส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยรายละเอียดมีประเด็นอยู่ 4 ประเด็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับน้อย

5.1.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชามักจะเสนอแนวคิดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

5.1.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งเก่าและใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการประสานงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.3 ด้านค่าตอบแทน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ จะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายทันทีถ้าได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่ได้รับในหน่วยงานสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 พบว่าอยู่ในระดับน้อย

5.1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่าประเด็นด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานไม่ทำให้รู้สึกอึดอัดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดเก็บข้อมูลเอกสารในหน่วยงานเป็นระบบทันสมัยสะดวกต่อการค้นหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.83 อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นด้านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.97 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาจะชมเชยเสมอเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ทุกประเด็นบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นมีความภูมิใจและมีความสุขกับผลการทำงานเมื่อทำงานสำเร็จเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.97 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ทำประสบความสำเร็จเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

5.1.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบ 2 ประเด็นความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.63 และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และอีก 4 ประเด็นความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ

5.1.3.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นหน่วยงานมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.59 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ หน่วยงานมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

5.1.3.2 ด้านการได้รับการพัฒนา โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นถูกส่งไปอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.69 บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อได้รับความรู้ใหม่ ๆ จะมีการนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นมีความภูมิใจกับงานที่ทำที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 และบุคลากรมีความพึงพอใจระดับมาก ส่วนประเด็นที่บุคลากรมักจะได้รับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตรงตามความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.16 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นงานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่ขณะนี้มีรูปแบบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

5.1.3.5 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นหน่วยงานจะมีการย้ายบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.19 ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่คิดว่าอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นอาชีพที่จะทำจนถึงเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.36 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

5.1.3.6 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นหน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าร่วมการอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มองเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้ถ้ายังทำงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

5.1.3.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ประเด็นผู้บังคับบัญชามีความสามารถเป็นผู้นำในการปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาใช้วิจารณญาณในการมอบหมายงานที่มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรอง มาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

5.1.4.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .728) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน (r = .684) การปกครองบังคับบัญชา (r = .608) และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .579)

1) ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .658) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านการปกครองบังคับบัญชา (r = .744)

2) ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .538) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านการปกครองบังคับบัญชา (r = .451) การได้รับการพัฒนา (r = .399) การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .324) ความมั่นคงในงาน (r = .270) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .413) และนโยบายและการบริหารงาน (r = .547)

3) ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน พบว่าปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .525) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในงาน (r = .440) โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .491) การได้รับการพัฒนา (r = .308) การปกครองบังคับบัญชา (r = .340) และนโยบายและการบริหารงาน (r = .354)

4) ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .334) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน (r = .567) อยู่ในระดับสูง ส่วนการได้รับ

การพัฒนา (r = .430) การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .308) และการปกครองบังคับบัญชา (r = .292) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

5) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .629) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .574)

6) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .335) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องกับภาพรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน (r = .311) การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (r = .450) และโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ (r = .285)

5.1.4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

1) ด้านอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .230) อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในงาน (r = .433) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r=.268) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้น นโยบายและการบริหารงาน และการได้รับการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงลบ อยู่ในระดับต่ำ

2) ด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r_s = .213) อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้านพบผลสอดคล้องกับภาพรวมในทุกด้าน

3) ปัจจัยด้านอายุงาน พบว่าปัจจัยด้านอายุงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .276) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบผลสอดคล้องในด้านความมั่นคงในงาน (r = .493) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r = .274)

4) ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม (r = .110) อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ความมั่นคงในงาน (r = .378) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และการได้รับการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงลบ อยู่ในระดับต่ำ

5) ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ (r_{pb} = .234) อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง (r_{pb} = .523 และ.292 ตามลำดับ) สำหรับด้านที่เหลือ พบระดับความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

5.2 อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์” ศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรของส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างที่ได้กำหนดเป็นหน่วย ๆ โดยมีระดับผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบคุณภาพเนื้อสัตว์ หัวหน้าสายต่าง ๆ ประจำพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 11 สาย โดยมีข้าราชการ พนักงานราชการ ทำหน้าที่เป็นลูกสายประจำพื้นที่แต่ละสาย โดยจะมีการรับนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติจะทำการกำกับ ดูแล ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์เพื่อการส่งออกตามสถานประกอบการต่าง ๆ บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่จบสายวิชาชีพเฉพาะด้านสัตวแพทย์ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่จะตรงตามความสามารถที่เล่าเรียนมาสายตรง ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น

ส่วนบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านโอกาสความก้าวหน้าและยอมรับด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าบุคลากรภาพรวมเป็นพนักงานราชการที่มีสัญญาจ้างปีต่อปี ทำให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและการยอมรับรวมทั้งความมั่นคงในงานขึ้นอยู่กับโครงการ การว่าจ้างพนักงานราชการมาปฏิบัติหน้าที่จะสิ้นสุดโครงการเมื่อใด ทำให้บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.2.1.1 ระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจนซึ่งแบ่งเป็นสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งคือจากบนลงสู่ล่าง และมีนโยบายในการบริหารการจัดการที่มีความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้มีนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสมัครอีเมล์เพื่อที่จะได้รับข้อข่าวสารจากส่วนกลางได้ทันทีเพราะว่าบุคลากรจะสามารถเปิดอีเมล์ได้ตลอดขณะปฏิบัติหน้าที่ประจำโรงงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

5.2.1.2 ระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการพัฒนา

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ บุคลากรได้รับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและได้รับการสนับสนุนให้ไปอบรม เพื่อมาพัฒนาประสิทธิภาพด้านการทำงาน เนื่องจากองค์กรมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการนปฏิบัติหน้าที่ควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์ส่งออก จึงจำเป็นที่จะต้องมีการจัดอบรมและสัมมนาแก่บุคลากรในส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่โดยมีการจัดงบประมาณเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนาทุกปี

5.2.1.3 ระดับความพึงพอใจด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ มีความภูมิใจกับงานที่ทำที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับการทำงานด้านวิชาชีพเฉพาะทางสัตวแพทย์ที่ได้เล่าเรียนมา ซึ่งเป็นงานที่ตรงตามความสามารถที่ตนถนัด เนื่องจากว่าบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์ส่งออก เป็นบุคลากรที่จบทางด้านสายวิชาชีพสัตวแพทย์ที่ต้องมีความรู้ความสามารถตรงตามข้อกำหนดของสากลโลกที่ให้สายวิชาชีพสัตวแพทย์เป็นผู้กำกับ ดูแล สินค้าประเภทปศุสัตว์ เพราะว่าสัตวแพทย์จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงเกี่ยวกับทางด้านปศุสัตว์

5.2.1.4 ระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่และท้าทายความสามารถที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพราะว่าบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ กำกับ ดูแล และตรวจสอบควบคุมคุณภาพสินค้าที่จะส่งออก โดยที่จะต้องตรวจสอบกระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐานสากล อาหารปลอดภัยปราศจากการปนเปื้อนสิ่งแปลกปลอมสู่ผู้บริโภค และถูกต้องตามระเบียบของผู้นำเข้า โดยที่มีการเก็บตัวอย่างส่งตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ เมื่อสินค้าได้มาตรฐาน จึงจะอนุญาตให้ส่งออกได้ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

5.2.1.5 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ มีความมั่นใจจะปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการ เนื่องจากว่ากลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการมีความคิดว่า องค์กรราชการมีความมั่นคงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นานเท่าที่ต้องการ เพราะเป็นองค์กรของรัฐบาลที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่มีงบประมาณแผ่นดินที่ใช้ในการบริหารจัดการและมีความมั่นคงโอกาสที่จะล่มสลายยาก ส่วนการปฏิบัติหน้าที่รับราชการเป็นอาชีพที่จะทำจนถึงเกษียณอายุ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการที่มีสัญญาว่าจ้างปีต่อปี และได้รับผลตอบแทนน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน เพราะว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสัตวแพทยศาสตร์บัณฑิตและเป็นกลุ่มพนักงานราชการกลุ่มใหญ่ที่มีจำนวนมากกว่าข้าราชการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของวัยทำงานที่มีโอกาสจะสามารถเปลี่ยนงานได้ทุกขณะด้วยศักยภาพและความสามารถที่จบสัตวแพทยศาสตร์บัณฑิตมา ทำให้ไม่คิดจะปฏิบัติหน้าที่จนถึงเกษียณอายุ ถ้ามีที่อื่นที่ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าก็จะย้ายที่ทำงาน เพราะว่าตำแหน่งพนักงานราชการ มีความมั่นคงในงานไม่เทียบเท่าข้าราชการ เนื่องจากเป็นตำแหน่งพนักงานราชการที่มีสัญญาว่าจ้างปีต่อปี และเมื่อสิ้นสุดโครงการว่าจ้าง ก็เท่ากับต้องหางานใหม่ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

5.2.1.6 ระดับความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาการและได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ เพราะว่า องค์กรมีนโยบายเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร โดยการจัดการอบรมและสัมมนาวิชาการนอกสถานที่อย่างต่อเนื่องทุกปีและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อโดยไม่เบียดเบียนเวลาราชการเช่น วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ส่วนโอกาสความเจริญก้าวหน้า

และการยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อย เมื่อปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานเนื่องจากว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการมีสัญญาว่าจ้างปีต่อปี และมีโอกาสที่จะย้ายงานได้ง่าย ถ้าที่อื่นมีความก้าวหน้าที่ดีกว่า ทำให้พนักงานราชการไม่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าเทียบเท่าข้าราชการ จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.1.7 ระดับความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ มีสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น ในองค์กรมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเป็นผู้นำในการปกครอง และมีการปกครองบังคับบัญชาที่ให้ความเป็นธรรม เพราะว่าผู้บังคับบัญชาได้มีการประเมินผลงานผู้ใต้บังบัญตามสายการบังคับบัญชา เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่มีความขยันและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย ผลที่ตามมาคือมีการจัดสรรบุคลากรที่มีผลงาน และเอาใจใส่ต่องานได้รับสิทธิพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม และมีการหมุนเวียนของพนักงานราชการในการตรวจสอบสถานประกอบการทุก 3 เดือน ซึ่งเป็นการปกครองบังคับบัญชาให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้ศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อภิปรายได้ว่าระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งหน่วยงานนี้ได้รับภาระกิจที่สำคัญในการที่จะต้อง กำกับ ดูแล ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์สินค้าส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ โดยที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมาย บางครั้งจะมีเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศมาทำการตรวจสอบสถานประกอบการอาหารที่บุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบ กำกับ ดูแลควบคุม

มาตรฐานการผลิตอาหารให้ได้คุณภาพ โดยได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ต้อนรับและนำพาเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศตรวจสอบกระบวนการผลิตสินค้าให้ปลอดภัยปราศจากเชื้อโรคและสิ่งปลอมปนไปยังอาหารสู่ผู้บริโภค จึงทำให้บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยมีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบและเหมาะสมในการทำงาน รวมทั้งบรรยากาศของห้องทำงานก็เหมาะสม เพราะว่าผู้บังคับบัญชาได้มีการจัดประกวด 5 ส. โดยที่เป็นนโยบายของกรมปศุสัตว์ที่ต้องการให้สถานที่ราชการสะอาด น่ามอง เวลาที่บุคคลภายนอกมาติดต่อราชการจะได้เกิดความประทับใจ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานราชการที่ได้รับค่าตอบแทนในรูปของเงินรางวัลและสวัสดิการการรักษาพยาบาลยังไม่ดีเท่าที่ควร เพราะว่าไม่ใช่ข้าราชการที่ได้ผลตอบแทนตามสิทธิ ประกอบกับปัจจุบันค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานราชการ ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษาและเข้ารับราชการในตำแหน่งพนักงานราชการ โดยภาพรวมหน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง ที่ซึ่งบุคคลที่เข้ามารับราชการ มีความคิดว่า สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการและมีความมั่นคงในชีวิตทำให้บุคลากรกับความพึงพอใจส่วนบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.2.4.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานราชการที่เพิ่งจบการศึกษาและได้รับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการทั้งทฤษฎีที่เข้าห้องบรรยายในด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และมีการนำพาไปฝึกภาคปฏิบัติจริงในสถานประกอบการภาคเอกชน หลังจากนั้นจึงได้มีการประเมินผลการอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจก่อนที่จะมีคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่จริง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความรู้สึกที่ดีและมีการดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิภูมิ เธียรชัยวัฒนา (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนิติวิทยาศาสตร์: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจวิทยาการ กองวิทยาการ 4 คือ ระดับการศึกษา ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจวิทยาการ กองวิทยาการ 4 ได้

5.2.4.2 ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับด้านการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์อาหารส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนที่จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกันและมาสมัครงานที่เดียวกัน ทำให้สถานะการเป็นพนักงานราชการเท่าเทียมกัน จึงทำให้บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งเก่าและใหม่ และเมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานก็จะร่วมด้วยช่วยกันในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการประสานงานในระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด คือ อายุ อายุงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้การทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านผลงานตามมา

5.2.4.3 ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการ

ปศุสัตวส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานราชการที่ได้รับสวัสดิการไม่เทียบเท่าข้าราชการทำให้ได้ค่าตอบแทนไม่ดีกว่า และจะเปลี่ยนงานหรือย้ายงานทันทีถ้าได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า แต่หน่วยงานส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ได้มีการจัดสวัสดิการให้กู้ยืมเงินจำนวนรายละ 1,000 บาทต่อเดือน จากกองกลางของหน่วยงานโดยไม่คิดดอกเบี้ย แต่ต้องมีผู้ค้ำประกันในหน่วยงานของตน และมีการสนับสนุนสวัสดิการด้านวิทยากร กรณีที่พนักงานราชการสามารถที่จะเป็นวิทยากรสอนวิชาการด้านการปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการ ก็จะได้รับค่าวิทยากรเป็นค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง) (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.2.4.4 ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศของห้องทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในหน่วยงานครบถ้วน และมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นระเบียบเหมาะสมกับการทำงาน ก็จะทำให้มีความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุไรวลี อุทัยนา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท บางกอกเซ็นทรัลลิสซิ่ง จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

5.2.4.5 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่พบว่า อยู่ในระดับสูง และพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในด้านคุ้มครองผู้บริโภค และเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นเสมือนแรงเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง) (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ ได้แก่ ความสำเร็จในการ

ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.2.4.6 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามความสามารถ โดยมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพราะว่าบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ตามคำสั่งอธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ไปปฏิบัติราชการ ซึ่งเท่ากับได้รับความไว้วางใจ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ที่ต้องมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำงานยากให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง) (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ในการศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา ควรที่จะมีนโยบายบริหารการจัดการบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างบูรณาการ

2. ผู้บังคับบัญชา ควรมีนโยบายจัดสรรรางวัลเป็นค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดี โดยมีดัชนีตัวชี้วัดเป็นค่า KPI อย่างเป็นธรรมไม่มีการลำเอียง และมีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นการช่วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องาน

3. องค์กร ควรมีการจัดสรรตำแหน่ง ตามโอกาสที่เหมาะสมแก่พนักงานราชการเพื่อเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรจะเกิดความรู้สึกที่รักองค์กร และมีความมั่นคงในชีวิตในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. หน่วยงาน ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ โดยการเปิดสอบภายในเพื่อคัดเลือกและบรรจุจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการพลเรือน เพื่อความมั่นคงในอาชีพรับราชการและสิทธิที่ควรจะได้จากการปฏิบัติหน้าที่

5. หน่วยงาน ควรมีการจัดเก็บข้อมูล เอกสาร อย่างเป็นระบบและง่ายต่อการค้นหา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในส่วนต่าง ๆ ของสำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ เพื่อให้เกิดการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

บรรณานุกรม

จรัญ พานิช. 2550. **ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน): กรณีศึกษาฝ่ายพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จินตนา ถนอมเผ่า. 2550. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จุฑามาศ โพธิศรี. 2549. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชาตรี รัตนคช, พ.ต.ต. 2548. **ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548. **ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐวัตร สนหอม. 2550. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พริ้นท์ (1991) จำกัด.

ธงชัย สันติวงศ์. 2531. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2539. **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

พรพรรณ ลิมปนุทัย และคณะ. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป (ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด.** รายงานการวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรหมทอง อุยตระกูล. 2547. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภิญโญ สาธร. 2517. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

มงคล สุรศักดิ์ชัยสกุล. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เน็ตครีเอติคดอทคอม จำกัด.** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ยุวนิต ฉายสุวรรณ. 2548. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท Siemens Limited.** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โฟร์เพซ.

วุฒิพงศ์ แก้วหิรัญ. 2548. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรคณานันท์ มั่นขันธ์. 2549. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา แผนกทันตกรรม โรงพยาบาลเวชธานี (ยกเว้นสายการแพทย์).** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วาสินี จงจิตสิน. 2549. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบราชการ: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล.** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด.

ศักดิ์ชัย ลือภักดีสกุล. 2548. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท วีซีเค อินดัสเทียล ไลน์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. 2544. **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สิทธิภูมิ เธียนชัยวัฒนา, พ.ต.ท. 2549. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจ กองวิทยาการ 4.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุจิตรา พรมนุชาธิป. 2549. **มนุษย์สัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์ จัดพิมพ์.

สุภัค สุพัฒสร, ร.ต.ท. (หญิง). 2548. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2518. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรวิช ด้วงอินทร์. 2550. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครยะลา.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์. 2522. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุไรวลี อุทัยนา. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทบางกอกเซ็นทรัลลิสชิ่ง จำกัด.** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรุณสวัสดิ์ สุขเจริญ. 2549. **ความคิดเห็นของพนักงานราชการในการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Argyris, Chris. 1957. **Interpersonal Competence and Organization Effectiveness.** Homewood III: Lrwin Dorsey Press.

Barnard, Clester l. 1972. **The Functions of the Executive.** Massachusetts: 30th Anniversary ed. Cambridge: Harvard University.

Cooper, Alfred M. 1985. **How to Supervise People.** New York: McGraw-Hill Book Company.

French, Wendell. 1964. **The Personnel Management Process: Human Resource Administration.** Boston: Houghton Giffin.

Gene, M. Lutz. 1983. **Understanding Social Statistics**. New York: Macmillan Publishing Inc.

Ghiselli, E.E. and C.W. Brown. 1955. **Personnel and Industrial Psychology.** New York: McGraw Hill Book Company.

Gilmer, Von Haller B., and others. 1966**. Industrial Psychology.** New York: McGraw-Hill Book Company.

Kast, F.E. and Rosenzweing J.E 1970. **Organization and Management: A System Approach**. New York: Mc Graw Hill Inc.

Mathis, Robert L. and Jackson, John H. 2000. **Human Resource Management.** 9th ed. Ohio: South-Western.

Morse, Nancy C. 1953. **Satisfaction in White Collar Job.** Ann Arbor: University of Michigan Press.

Phillip B, Apple White. 1965. **Organization Behavior.** Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall.

Sayles, Leonard R. and Strauss, George. 1966. **Human Behavior in Organizations.** Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.

Smith , H.C. 1955. **Psychology of Industrial.** New York: McGraw Hill Book Company.

Tiffin. Josaph and Mc Conuck, Esnesr J. 1965. **Industrial Psychology.** Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.

Vroom , W.H. 1964. **Working and Motivation.** New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมี 4 ส่วนคือ

   ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ

   ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์

   ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะนำมาเป็นข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ โดยส่วนรวม
3. ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ได้มาเป็นความลับและจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความร่วมมือจากท่าน
นายสุพจน์ ตั้งวงศ์ศุภางค์
นักศึกษาปริญญาโท คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์

สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย (√) หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียวหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

2. ระดับการศึกษาของท่าน
   ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
   ( ) 2. ปริญญาตรี
   ( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุงาน.....ปี

4. ท่านมีรายได้.....บาท/เดือน (อัตราเงินเดือน)

5. สถานภาพการทำงาน
   ( ) 1. ข้าราชการ
   ( ) 2. พนักงานราชการ
   ( ) 3. พนักงานธุรการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ

ให้ท่านทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องคำถามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความรู้สึกที่ดีแก่ท่านในการทำงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ในตัวท่านในการทำงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้คำปรึกษาปัญหาในทำงานแก่ท่าน					
4. ผู้บังคับบัญชามักจะเสนอแนวคิดในการทำงานให้แก่ท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งเก่าและใหม่เสมอ					
7. เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ					
8. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่					
9. การประสานงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
ค่าตอบแทน					
10.สวัสดิการการรักษาพยาบาลของหน่วยงานที่ท่านได้รับยังไม่ดีเท่าที่ควร					

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าตอบแทน					
11.ท่านจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายทันทีถ้าได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่านี้					
12.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในหน่วยงานของท่านสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น					
13.ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
14.กฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดในการทำงาน					
15.ห้องทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ ที่เหมาะสมกับการทำงาน					
16.บรรยากาศห้องทำงานของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
17. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในหน่วยงาน ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอ เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
18.ท่านรู้สึกว่าในหน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร เป็นระบบทันสมัยสะดวกต่อการค้นหา					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
19.ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
20.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้รับการยกย่องจากบุคคลใกล้ชิด					
21.ท่านไม่รู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
22.ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของท่านมีเกียรติ					
23.ผู้บังคับบัญชาจะชมเชยท่าน เสมอเมื่อท่านทำงานได้ตามเป้าหมาย					

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสำเร็จในการทำงาน					
24.ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำงานยากให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
25.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
26.ท่านไม่ภูมิใจและไม่มีความสุขกับผลการทำงานของท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จเรียบร้อย					
27.ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาแก้ไขปัญหาที่ทำงานได้					
28.ท่านคิดว่างานที่ทำไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์

ให้ท่านทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องคำถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นโยบายและการบริหารงาน					
1.หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่					
2.หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
3.หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานไม่เหมาะสม					
4.การบริหารการจัดการในหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์					
5.หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนที่ไม่เพียงพอ					
การได้รับการพัฒนา					
6. หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรม เพื่อมาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน					
7.เมื่อท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ จะมีการนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ					
8.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร					
9.ท่านมักถูกส่งไปอบรมในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
10.องค์กรของท่านมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตรงตามความต้องการ					
การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ					
11.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตัวท่าน					
12.ท่านได้ทำงานตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ					
13.ท่านไม่มีความภูมิใจกับงานที่ทำที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับการทำงาน					
14.ท่านมักจะได้รับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตรงตามความสามรถที่ท่านมีอยู่					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
15.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
16.งานที่ทำอยู่ขณะนี้ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้นอยู่กับคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
17.งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน					
18.งานที่ท่านทำอยู่มีแรงจูงใจในการทำงาน					
ความมั่นคงในงาน					
19.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต					
20.ท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นอาชีพที่ท่านจะทำจนถึงเกษียณอายุ					
21.ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจะมีการย้ายท่านไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น					
22.หน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย					
23.ท่านมั่นใจได้ว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านได้นานเท่าที่ต้องการ					
โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ					
24.การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ผ่านมาของท่านไม่ช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้าแต่อย่างไร					
25.ท่านมองไม่เห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้ถ้ายังทำงานที่นี่					
26.หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนเข้าร่วมการอบรม					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ					
27.ท่านรู้สึกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน					
28.หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ					
การปกครองบังคับบัญชา					
29.ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้วิจารณญาณในการมอบหมายงานที่มีความยุติธรรม					
30.ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่มีความสามารถเป็นผู้นำในการปกครอง					
31.ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบังคับบัญชาที่ให้ความเป็นธรรม					
32.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

4.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบคุณภาพแบบวัดปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	r กับสเกลรวม	r กับสเกลย่อย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Alpha = .8255)		
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความรู้สึกที่ดีแก่ท่านในการทำงาน	.7235	.5805
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ในตัวท่านในการทำงาน	.7232	.5479
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงานแก่ท่าน	.4764	.4959
4. ผู้บังคับบัญชามักจะเสนอแนวคิดในการทำงานให้แก่ท่าน	.6175	.5006
5. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน	.5757	4534
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Alpha = .5936)		
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งเก่าและใหม่เสมอ	.7948	.3244
7. เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ	.3834	.2661
8. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่	.4068	.4650
9. การประสานงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4476	.5737
ค่าตอบแทน (Alpha = .5238)		
10. สวัสดิการการรักษาพยาบาลของหน่วยงานที่ท่านได้รับยังไม่ดีเท่าที่ควร	.4589	.3550

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	r กับสเกลรวม	r กับสเกลย่อย
11. ท่านจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายทันทีถ้าได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่านี้	.4369	.3360
12. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในหน่วยงานของท่านสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น	.1421	.2578
13. ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ	.2339	.2221
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Alpha = .7264)		
14. กฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดในการทำงาน	.2428	.4657
15. ห้องทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ ที่เหมาะสมกับการทำงาน	.6864	.5017
16. บรรยากาศห้องทำงานของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	.7157	.5619
17. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในหน่วยงาน ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอ เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	.2805	.1682
18. ท่านรู้สึกว่าในหน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร เป็นระบบทันสมัยสะดวกต่อการค้นหา	.5450	.4883
การได้รับการยอมรับนับถือ (Alpha = .6690)		
19. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	.4633	.4285
20. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้รับการยกย่องจากบุคคลใกล้ชิด	.4844	.4535
21. ท่านไม่รู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	.4702	.5672

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	r กับสเกลรวม	r กับสเกลย่อย
การได้รับการยอมรับนับถือ (Alpha = .6690)		
22. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของท่านมีเกียรติ	.4328	.4452
23. ผู้บังคับบัญชาจะชมเชยท่าน เสมอเมื่อท่านทำงานได้ตามเป้าหมาย	.3095	.4711
ความสำเร็จในการทำงาน (Alpha = .4301)		
24. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำงานยากให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	.2495	.0051
25. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	.4340	.3982
26. ท่านไม่ภูมิใจและไม่มีความสุขกับผลการทำงานของท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จเรียบร้อย	.2810	.4116
27. ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาแก้ไขปัญหาที่ทำงานได้	.1640	.1605
28. ท่านคิดว่างานที่ทำไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน	.1379	.2790

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์ Alpha รวม = .8590

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบคุณภาพแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยจูงใจ	r กับสเกลรวม	r กับสเกลย่อย
นโยบายและการบริหารงาน (Alpha = .6903)		
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่	.5160	.4605
2. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	.6269	.5432
3. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานไม่เหมาะสม	.6066	.5743
4. การบริหารการจัดการในหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์	.5039	.5110
5. หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนที่ไม่เพียงพอ	.0734	.1419
การได้รับการพัฒนา (Alpha = .6242)		
6. หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรม เพื่อมาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	.4177	.3801
7. เมื่อท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ จะมีการนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์การรับทราบ	.1253	.1799
8. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	.6528	.5891
9. ท่านมักถูกส่งไปอบรมในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	.1941	.1739
10. องค์การของท่านมักมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตรงตามความต้องการ	.5841	.4601
การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ (Alpha = .6222)		
11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตัวท่าน	.4860	.2833
12. ท่านได้ทำงานตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย	.4662	.3872
13. ท่านไม่มีความภูมิใจกับงานที่ทำที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับการทำงาน	.3342	.2294
14. ท่านมักจะได้รับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตรงตามความสามรถที่ท่านมีอยู่	.3441	.4154

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	r กับสเกลรวม	r กับสเกลย่อย
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Alpha = .6815)		
15. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	.4940	.2527
16. งานที่ทำอยู่ขณะนี้ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้นอยู่กับคำสั่งผู้บังคับบัญชา	.3798	.5710
17. งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน	.4884	.2718
18. งานที่ท่านทำอยู่มีแรงจูงใจในการทำงาน	.5238	.6153
ความมั่นคงในงาน (Alpha = .7621)		
19. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต	.5667	.4013
20. ท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นอาชีพที่ท่านจะทำจนถึงเกษียณอายุ	.6166	.4970
21. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจะมีการย้ายท่านไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น	.3231	.1900
22. หน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย	.4928	.3951
23. ท่านมั่นใจได้ว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านได้นานเท่าที่ต้องการ	.6796	.4809
โอกาความก้าวหน้าและการยอมรับ (Alpha = .7486)		
24. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ผ่านมาของท่านไม่ช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้าแต่อย่างไร	.6124	.5428
25. ท่านมองไม่เห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้ถ้ายังทำงานที่นี่	.5733	.5589
26. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนเข้า ร่วมการอบรม	.5412	5893
27. ท่านรู้สึกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน	.5236	.5390
28. หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ	.3685	.3622

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	r กับสเกลรวม	r กับสเกลย่อย
การปกครองบังคับบัญชา (Alpha = .7486)		
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้วิจารณญาณในการมอบหมายงานที่มีความยุติธรรม	.5651	.6100
30. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่มีความสามารถเป็นผู้นำในการปกครอง	.5581	.4943
31. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบังคับบัญชาที่ให้ความเป็นธรรม	.6773	.6264
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม	.5592	.5081

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์ Alpha รวม = .8919

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นายสุพจน์ ตั้งวงศ์ศุภางค์

ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตำแหน่ง สัตวแพทย์ชำนาญงาน

สถานที่ทำงาน สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ที่อยู่ปัจจุบัน 173/4 ถนนเจ้าคำรพ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100