

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหลังปฏิรูประบบราชการ 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4. ศึกษาชุดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจำนวน 211 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 ตอน คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที(t-test) และการทดสอบเอฟ(F-test) การหาค่าสหสัมพันธ์(Correlations) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลังปฏิรูประบบราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นจาก 9 ด้าน พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจด้านกระบวนการทำงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลังปฏิรูประบบราชการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้เพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

2.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

2.4.1 กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 6,001-10,000 บาท และกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 6,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 6,001- 10,000 บาท กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท และกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 6,001- 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.3 กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 6,001-10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท และกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลังปฏิรูประบบราชการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

2.5.1 กลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี และกลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5.2 กลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี และกลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนกลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($r_{xy} = 0.70$)และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($r_{xy} = 0.52$) รองลงมาเป็นลักษณะงาน ($r_{xy} = 0.47$) จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ($r_{xy} = 0.46$) และสถานที่ตั้งองค์กร($r_{xy} = 0.44$)

4. ชุดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหลังปฏิรูประบอบราชการ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบังคับบัญชา จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สถานที่ตั้งองค์กร และลักษณะงาน ซึ่งสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจได้ร้อยละ 49

The objectives of this research were fourfolds: 1. to study the job satisfaction levels of an officials under Office of Prime Minister after reform 2. to compare the job satisfaction level of an officials Classified by sex, age, education, salary and period of performance; 3. to study the relationship between the performance and job satisfaction of officials; 4. to study the functional factors influencing job satisfaction

The sample group was 211 officials under the office of Prime Minister which derived systematic random sampling technique. The instrument used for collecting the data was a rating scale questionnaire The statistic employed were percentage, arithmetic mean, standard deviation, T-test, F-test, one-way analysis of variance (ANOVA) were analyzed the difference of means. The result of this research indicated that :

1. The overall job satisfaction of officials under the Office of Prime Minister was at moderate level. When considering in each aspect, it found that the, process of performance, job quantity, co-workers relationship, success of work, and working security: were at high level, while working environment, administration and career path were at moderate. The only incomes was in low level.

2. In comparing the job satisfaction level of officials classified by sex, age, education, salary and period of performance, the evidence showed that :

2.1 The officials who were different sex had significant difference at 0.05 level of confidence.

2.2 The officials who were different age had no significant differences at 0.05 level of confidence.

2.3 The officials who were different education had no significant differences at 0.05 level of confidence.

2.4 The officials who were different salary had no significant differences at 0.05 level of confidence.

2.5 The officials who were different period of performance had no significant differences at 0.05 level of confidence.

3. The relationship between the job performance and job satisfaction were at high level and positive.

4. The factional influencing job satisfaction of official under the Office of Prime Minister after reform including comline, quantity of operater , orqanize, jobtype were related significantly in forty-nine percent.