

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดเชียงใหม่ ได้แจกแบบสอบถามทั้งหมดไปยังปลัดอบต. จำนวน 166 คน และได้รับ แบบสอบถามกลับคืนจากปลัดอบต. จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 82.53 จึงได้นำข้อมูล มาวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. ส่วนที่ 3 ผลการ วิเคราะห์ปัจจัยธำรงรักษา ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 5 ผลการจัดอันดับ ปัจจัยที่เป็นเหตุให้ปลัดอบต.เลือกประกอบอาชีพนี้ ส่วนที่ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	114	83.2
หญิง	23	16.8
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิด เป็น ร้อยละ 83.2 มีจำนวน 114 คน ส่วนผู้หญิงมีร้อยละ 16.8 เป็นจำนวน 23 คน

ตารางที่ 2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	58	42.3
31 - 40 ปี	68	49.6
41 - 50 ปี	11	8.0
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นถึงช่วงอายุส่วนใหญ่ของปลัดอบต. อยู่ระหว่าง 31-40ปี ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ส่วนช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 3 สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	71	51.8
สมรส	66	48.2
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าสถานภาพการสมรสของปลัดอบต. ส่วนใหญ่เป็นโสด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ส่วนสถานภาพที่มีการสมรสแล้ว มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2

ตารางที่ 4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	136	99.3
ปริญญาโท	1	0.7
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.3 ซึ่งมีจำนวน 136 คน มีเพียง 1 คนเท่านั้นที่มีการศึกษา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 5 ระยะเวลาการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 -2 ปี	45	32.8
2 -3 ปี	92	67.2
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการทำงานนับตั้งแต่เริ่มดำรงตำแหน่ง ปลัดอบต.จนถึงปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 2 -3 ปี ทั้งนี้เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรใหม่ที่จัดตั้งขึ้น ดังนั้นระยะเวลาการทำงานของปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นระยะเริ่มต้น มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ส่วนระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 - 2 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

ตารางที่ 6 ระดับตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ที่ 3	85	62.0
ที่ 4	40	29.2
ที่ 5	10	7.3
ที่ 6	2	1.5
รวม	137	100

จากตารางจะเห็นว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งที่ 3 คิดเป็น ร้อยละ 62 มีจำนวน 85 คน ทั้งนี้เพราะอบต.เป็นองค์กรใหม่ มีการบรรจุบุคลากร โดยเริ่มจากระดับตำแหน่งที่ 3 เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นระดับตำแหน่งที่ 4 มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ซึ่งเป็นไปตามการปรับระดับตำแหน่ง ส่วนระดับตำแหน่งที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 7.3 มีจำนวน 10 คน และระดับตำแหน่งที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 1.5 มีจำนวน 2 คน

ตารางที่ 7 อัตราเงินเดือนของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
6,000 - 7,000 บาท	86	62.8
7,001 - 8,000 บาท	32	23.4
8,001 - 9,000 บาท	4	2.9
9,001 - 10,000 บาท	3	2.2
10,000 บาทขึ้นไป	12	8.8
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 6,000 - 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.8 มีจำนวน 86 คน ทั้งนี้เนื่องจากมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่งบรรจุใหม่อยู่ในระดับตำแหน่งซี 3 เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 7,001 - 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีจำนวน 32 คน ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 8.8 เป็นจำนวน 12 คน ส่วนช่วงอัตราเงินเดือนระหว่าง 8,001 - 9,000 บาท มีร้อยละ 2.9 เป็นจำนวน 4 คน และช่วงอัตราเงินเดือน 9,001 - 10,000 บาท มีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 8 การปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเกิดของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเกิด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเกิด	97	70.8
ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเกิด	40	29.2
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเกิด คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีจำนวน 97 คน ส่วนกลุ่มที่ได้ทำงานในภูมิลำเนาเกิดมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2

ตารางที่ 9 ประเภทที่พักอาศัยของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

การพักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านของตนเอง	48	35.0
บ้านของญาติ	13	9.5
บ้านพักของทางราชการ	22	16.1
บ้านเช่า	54	39.4
รวม	137	100

จากตารางจะเห็นว่า การพักอยู่อาศัยของปลัดอบต.ส่วนใหญ่ร้อยละ 39.4 จะพักอยู่บ้านเช่า มีจำนวน 54 คน อาจเป็นเพราะมีปลัดอบต. ที่มีได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเกิดเป็นจำนวนมาก ส่วนร้อยละ 35 จะอยู่บ้านของตนเองซึ่งมีจำนวน 48 คน ร้อยละ 16.1 จะอยู่บ้านพักของทางราชการ มีจำนวน 22 คน และร้อยละ 9.5 อยู่กับบ้านญาติ มีจำนวน 13 คน

ตารางที่ 10 การเดินทางมาทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

การเดินทาง	จำนวน	ร้อยละ
รถยนต์	75	54.7
รถจักรยานยนต์	39	28.5
รถประจำทาง	14	10.2
เดิน	9	6.6
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า การเดินทางมาทำงานของปลัดอบต. ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.7 มีจำนวน 75 คน ใช้รถยนต์เป็นพาหนะในการเดินทาง รองลงมาใช้รถจักรยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีจำนวน 39 คน ส่วนกลุ่มที่เดินทางโดยรถประจำทางคิดเป็นร้อยละ 10.2 มีจำนวน 14 คน และเดินมาทำงานคิดเป็นร้อยละ 6.6 มีจำนวน 9 คน เนื่องจากบ้านพักอยู่ใกล้ที่ทำงาน

**ตารางที่ 11 ประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาเป็นปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล**

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เป็นนักศึกษาเพิ่งจบใหม่	14	10.2
เป็นพนักงาน/ลูกจ้าง	63	46.0
เป็นข้าราชการ	49	35.8
ทำธุรกิจส่วนตัว	11	8.0
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน / ลูกจ้างมาก่อนมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาเป็นข้าราชการ มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ส่วนที่เป็นนักศึกษาเพิ่งจบใหม่มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และกลุ่มที่ทำธุรกิจส่วนตัว มีจำนวนน้อยที่สุด เพียง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8

**ตารางที่ 12 การผ่านการอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

เคยผ่านการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	24	17.5
เคย	113	82.5
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 เป็นการดีที่จะทำให้มีความรู้ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง ส่วนที่ยังไม่เคยผ่านการอบรม มีจำนวน 24 คน มีเพียงร้อยละ 17.5

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

ความขัดแย้งทางการเมือง	จำนวน	ร้อยละ
มาก	11	8.0
ปานกลาง	50	36.5
น้อย	58	42.3
ไม่มี	18	13.1
รวม	137	100

จากตารางจะเห็นว่า ระดับความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่น้อยคิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีความขัดแย้งระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.5 ส่วนไม่มีความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 13.1 และความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่นที่มีระดับมาก มีเพียงร้อยละ 8 เท่านั้น

ระดับความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย ถือว่าเป็นผลดีต่อการทำงานของพนักงาน ที่จะไม่เกิดความตึงเครียดหรือมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตในการทำงาน การที่มีความขัดแย้งในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสม เพราะความขัดแย้งในระดับปานกลางนี้ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ขึ้น และสามารถสนองตอบต่อความพอใจในงานได้

**ตารางที่ 14 การถูกชักนำให้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางการเมืองใน
ท้องถิ่น**

เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง	จำนวน	ร้อยละ
เคย	71	51.8
ไม่เคย	66	48.2
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ 51.8 มีจำนวน 71 คนเคยถูกชักนำให้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น และที่ไม่เคยถูกชักนำให้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีจำนวน 66 คน

**ตารางที่ 15 การเข้าไปดำเนินการเกี่ยวกับความขัดแย้งทางการเมือง
ในองค์การบริหารส่วนตำบล**

การจัดการกับความขัดแย้ง	จำนวน	ร้อยละ
วางเฉย ไม่ยุ่งเกี่ยว	18	13.1
สนับสนุนฝ่ายที่ทำถูกต้อง	10	7.3
ประนีประนอม	109	79.6
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า การจัดการกับความขัดแย้งทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดอบต. ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.6 จำนวน 109 คน ใช้วิธีการประนีประนอม ส่วนกลุ่มที่วางเฉยไม่ยุ่งเกี่ยว มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และกลุ่มที่สนับสนุนฝ่ายที่ทำถูกต้อง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

การเข้าไปดำเนินการกับความขัดแย้งทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการประนีประนอม อลุ่มอ่วย เป็นการลดความกระทบกระทั่งต่อความรู้สึกหรือจิตใจของเพื่อนร่วมงาน ทำให้สมาชิกในองค์การทำงานได้อย่างสันติสามัคคี

ตารางที่ 16 การแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น

ระดับการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
มาก	38	27.7
ปานกลาง	56	40.9
น้อย	43	31.4
รวม	137	100

จากตารางจะเห็นว่า ปลัดอบต. ส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.9 และเห็นว่าการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นน้อย มีร้อยละ 31.4 ส่วนกลุ่มที่เห็นว่าการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นมาก คิดเป็นร้อยละ 27.7

ตารางที่ 17 การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยการเลือกตั้ง

การมีส่วนร่วมทางการเมือง	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	18	13.1
ปานกลาง	85	62.0
มาก	34	24.8
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการเลือกตั้งของประชาชน ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62 มีจำนวน 85 คน และที่ให้ความร่วมมือทางการเมืองในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีจำนวน 34 คน ส่วนประชาชนที่ให้ความร่วมมือทางการเมืองในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.1 มีจำนวน 18 คน

ตารางที่ 18 การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	17	12.4
ปานกลาง	87	63.5
มาก	33	24.1
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 63.5 และที่ให้ความร่วมมือในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 24.1 ส่วนที่ให้ความร่วมมือในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.4

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ถือว่าเป็นการดีต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสะดวก คล่องตัวขึ้น

**ตารางที่ 19 รูปแบบของการใช้ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล**

รูปแบบของภาวะผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย	32	23.4
ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	28	20.4
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	77	56.2
รวม	137	100

จากตารางจะเห็นว่าแบบของผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีจำนวน 77 คน รองลงมาเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีจำนวน 32 คน และที่เป็นผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

การที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นการดีเพราะผู้นำประเภทนี้จะช่วยเหลือกลุ่มในการทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงไป โดยไม่สั่งการหรือทำหน้าที่ตัดสินใจแต่จะให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และหารือข้อยุติร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจและความพอใจของสมาชิกในองค์การ

**ตารางที่ 20 ลักษณะความสัมพันธ์ของประธานกรรมการบริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบลกับพนักงาน**

ลักษณะความสัมพันธ์	จำนวน	ร้อยละ
ใช้อำนาจบาทใหญ่	25	18.2
ใช้อำนาจอย่างเมตตา	10	7.3
ปรึกษาหารือ	87	63.5
เป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วม	15	10.9
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกษาหารือ คิดเป็นร้อยละ 63.5 จำนวน 87 คน รองลงมาเป็นแบบใช้อำนาจบาทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 18.2 มีจำนวน 25 คน ส่วนกลุ่มที่มีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 10.9 มีจำนวน 15 คน สำหรับความสัมพันธ์แบบใช้อำนาจอย่างเมตตา มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

การที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะความสัมพันธ์กับพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล แบบปรึกษาหารือเช่นนี้ จะทำให้เกิดทัศนคติแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน มีการสนับสนุนพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจของสมาชิกในองค์การ

ตารางที่ 21 บรรยากาศในที่ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

บรรยากาศในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวมอำนาจที่คนๆเดียว	29	21.2
บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร	108	78.8
รวม	137	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร คิดเป็นร้อยละ 78.8 มีจำนวน 108 คน ส่วนบรรยากาศแบบรวมอำนาจอยู่ที่คนๆเดียว คิดเป็นร้อยละ 21.2 มีจำนวน 29 คน

การที่มีบรรยากาศในที่ทำงาน เป็นแบบบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกัน อันที่พี่น้องเช่นนี้ มักนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ทำให้ทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางบวก มีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ อีกทั้งยังมีผลดีต่อการบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายด้วย

ตารางที่ 22 จำนวน , ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของคะแนนความพอใจในงานของปลัดอบต.

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจในงาน					X̄	ระดับความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
1	ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่เป็นอย่างมาก	(30) 21.9	(77) 56.2	(23) 16.8	(5) 3.6	(2) 1.5	(137)	3.93 มาก
2	ท่านคิดจะยึดอาชีพนี้ไปจนเกษียณ อายุราชการ	(30) 21.9	(33) 24.1	(67) 48.9	(3) 2.2	(4) 2.9	(137)	3.60 มาก
3	ท่านสนุกกับการทำงานเป็นอย่างมาก	(27) 19.7	(70) 51.1	(32) 23.4	(6) 4.4	(2) 1.5	(137)	3.83 มาก
4	ท่านทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่ได้ตั้งไว้	(60) 43.8	(70) 51.1	(7) 5.1	- -	- -	(137)	4.39 มาก
5	หากมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ท่านก็จะเลือกอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	(26) 19.0	(38) 27.7	(62) 45.3	(8) 5.8	(3) 2.2	(137)	3.55 มาก
6	ท่านมีความกระตือรือร้น และขยัน ขันแข็งในการปฏิบัติงาน	(42) 30.7	(84) 61.3	(11) 8.0	- -	- -	(137)	4.23 มาก
7	ท่านผิดหวังมากที่มาประกอบอาชีพนี้ *	(3) 2.2	(7) 5.1	(27) 19.7	(57) 41.6	(43) 31.4	(137)	3.95 มาก
8	มีการขาดงาน ลางานบ่อย *	- -	(7) 5.1	(5) 3.6	(58) 42.3	(67) 48.9	(137)	4.35 มาก
9	บ่อยครั้งที่ท่านเกิดความเบื่อหน่าย จนทำให้การปฏิบัติงานมีความเฉื่อยชา*	(8) 5.8	(30) 21.9	(21) 15.3	(54) 39.4	(24) 17.5	(137)	3.41 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.92	มาก

หมายเหตุ

1. เครื่องหมาย * หมายถึง คำถามเชิงปฏิเสธ

2. ระดับคะแนน

4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

จากตารางจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับมากเช่นกัน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ การทุ่มเทพลังในการทำ งานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรองลงมาคือ “ มีการขาดงาน ลางานบ่อย ” มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.35 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ บ่อยครั้งที่เกิดความเบื่อหน่าย จนทำให้การปฏิบัติงานมีความเฉื่อยชา ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					$\bar{X}$	ระดับความพอใจ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1	นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายของ อบต. มีความชัดเจน	(9) 6.6	(62) 45.3	(35) 25.5	(25) 18.2	(6) 4.4	(137)	ปานกลาง
2	คณะผู้บริหารให้โอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากท่าน	(28) 20.4	(83) 60.6	(20) 14.6	(3) 2.2	(3) 2.2	(137)	มาก
3	คณะผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์, นโยบายและแผนได้สอดคล้องกับ เงื่อนไขของสภาพแวดล้อม ในท้องถิ่น	(12) 8.8	(53) 38.7	(36) 26.3	(25) 18.2	(11) 8.0	(137)	ปานกลาง
4	การจัดทำแผนพัฒนาตำบลของ คณะกรรมการบริหารสามารถนำมา ปฏิบัติได้อย่างแท้จริง	(13) 9.5	(55) 40.1	(35) 25.5	(27) 19.7	(7) 5.1	(137)	ปานกลาง
5	ผู้นำท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในการ บริหารงานชุมชนของตนเอง	(13) 9.5	(44) 32.1	(38) 27.7	(33) 24.1	(9) 6.6	(137)	ปานกลาง
6	การจัดทำแผนพัฒนาตำบลได้มาจาก สภาพปัญหาและความต้องการของ ท้องถิ่นอย่างแท้จริง	(16) 11.7	(58) 42.3	(31) 22.6	(25) 18.2	(7) 5.1	(137)	ปานกลาง
7	การจัดหารายได้และการพัฒนาท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ	(7) 5.1	(56) 40.9	(43) 31.4	(26) 19.0	(5) 3.6	(137)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.36	ปานกลาง

ตัวแปรนโยบายและการบริหาร ทำให้ปลัดอบต.มีระดับความพึงพอใจโดยรวมปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 3.36$) ประเด็นที่ทำให้ปลัดอบต. มีความพึงพอใจมากที่สุดในกลุ่มตัวแปรนโยบายและการบริหาร ได้แก่ “คณะผู้บริหารให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ” มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 3.95 ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนประเด็นในข้อ 5, 3, 7, 4, 1, 6 ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจปานกลาง หากพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มตัวแปรนโยบายและแผน พบว่าประเด็นเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในการบริหารงานชุมชนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และคณะผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและแผน ได้สอดคล้องกับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรการบังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					— X	ระดับ ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
8	การบังคับบัญชาสั่งการมีความชัดเจน	(11) 8.0	(71) 51.8	(34) 24.8	(19) 13.9	(2) 1.5	(137) 3.51	มาก
9	สายการบังคับบัญชามีความกระชับ	(16) 11.7	(76) 55.5	(26) 19.0	(17) 12.4	(2) 1.5	(137) 3.64	มาก
10	มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะ	(20) 14.6	(85) 62.0	(21) 15.3	(8) 5.8	(3) 2.2	(137) 3.81	มาก
11	ผู้บริหารแสดงความสนใจ ห่วงใยต่อ พนักงานเป็นอย่างดี	(13) 9.5	(55) 40.1	(37) 27.0	(23) 16.8	(9) 6.6	(137) 3.29	ปานกลาง
12	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธี การควบคุม และติดตามการปฏิบัติงาน ที่มีความเหมาะสมดี	(7) 5.1	(51) 37.2	(33) 24.1	(33) 24.1	(13) 9.5	(137) 3.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.46	ปานกลาง

ตัวแปรการบังคับบัญชา ทำให้ปลดตอบต.มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.81$) ทำให้ปลดตอบต. มีความพึงพอใจมาก ส่วนประเด็นที่ทำให้ปลดตอบต. เกิดความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.04$) และประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารแสดงความสนใจ ห่วงใยต่อพนักงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					— X	ระดับ ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	เงินเดือน							
13	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความ บริสุทธิ์ยุติธรรม	(26) 19.0	(73) 53.3	(30) 21.9	(3) 2.2	(5) 3.6	(137) 3.82	มาก
14	รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมดีกับ ปริมาณงานที่ท่านทำ	(3) 2.2	(50) 36.5	(29) 21.2	(32) 23.4	(23) 16.8	(137) 2.84	ปานกลาง
15	การพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงาน	(24) 17.5	(74) 54.0	(20) 14.6	(13) 9.5	(6) 4.4	(137) 3.71	มาก
16	หากมีอาชีพอื่นที่มีรายได้มากกว่านี้ ข้าพเจ้าจะลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพใหม่ *	(17) 12.4	(13) 9.5	(60) 43.8	(18) 13.1	(29) 21.2	(137) 3.21	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม						3.40	ปานกลาง

* คำถามเชิงปฏิเสธ

ตัวแปรเงินเดือน ทำให้ปลัดอบต.มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.40$) ประเด็นที่ทำให้มีความพึงพอใจมากที่สุดในกลุ่มตัวแปรเงินเดือนได้แก่การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ “ การพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนประเด็นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจปานกลางคือ หากมีอาชีพอื่นที่มีรายได้มากกว่านี้ ข้าพเจ้าจะลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.21$) และประเด็น “ รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมดีกับปริมาณงานที่ท่านทำ ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.84$)

**ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล**

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					$\bar{X}$	ระดับความพอใจ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
17	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คณะผู้บริหารมีความสนิทสนม และเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน	(30) 21.9	(75) 54.7	(17) 12.4	(9) 6.6	(6) 4.4	(137) 3.83	มาก
18	เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร และพร้อมให้ ความร่วมมือกับท่านเสมอ	(31) 22.6	(83) 60.6	(15) 10.9	(6) 4.4	(2) 1.5	(137) 3.99	มาก
19	ความสัมพันธ์ของสมาชิกในหน่วยงาน เป็น แบบไม่เป็นทางการ	(18) 13.1	(86) 62.8	(19) 13.9	(9) 6.6	(5) 3.6	(137) 3.75	มาก
20	สมาชิกกลุ่มในหน่วยงาน มีความเหนียวแน่นกันดี	(15) 10.9	(73) 53.3	(35) 25.5	(6) 4.4	(8) 5.8	(137) 3.59	มาก
21	ท่านชอบทำงานเป็นทีมมากกว่า ทำงานคนเดียว	(60) 43.8	(70) 51.1	(5) 3.6	(1) 0.7	(1) 0.7	(137) 4.36	มาก
22	เพื่อนร่วมงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ต่างคนต่างทำงาน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับกัน *	- -	(8) 5.8	(20) 14.6	(71) 51.8	(38) 27.7	(137) 4.01	มาก
23	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีการแบ่ง พรรคแบ่งพวกอย่างชัดเจน *	(3) 2.2	(8) 5.8	(15) 10.9	(58) 42.3	(53) 38.7	(137) 4.09	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.95	มาก

* คำถามเชิงปฏิเสธ

ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้ปลัดอบต.มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.95$) ประเด็นที่ทำให้ปลัดอบต. พึงพอใจมากที่สุดในกลุ่มตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ “ ชอบทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว ” มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาเป็นประเด็นของคำถามเชิงปฏิเสธ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอย่างชัดเจน กลับมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ($\bar{X} = 4.09$) และประเด็นเพื่อนร่วมงานต่างคนต่างอยู่ก็กลับมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากเช่นกันเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$)

ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					— X	ระดับ ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
24	สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีการรักษา หรือกันมีความเปิดเผย และช่วยเหลือ กันและกัน	(29) 21.2	(84) 61.3	(19) 13.9	(5) 3.6	- -	(137) 4.00	มาก
25	เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียว กันอันดีพี่น้อง	(22) 16.1	(83) 60.6	(28) 20.4	(3) 2.2	(1) .7	(137) 3.89	มาก
26	อาคารสถานที่มีความพร้อมต่อ การทำงาน	(18) 13.1	(48) 35.0	(17) 12.4	(30) 21.9	(24) 17.5	(137) 3.04	ปานกลาง
27	วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	(21) 15.3	(67) 48.9	(15) 10.9	(26) 19.0	(8) 5.8	(137) 3.49	ปานกลาง
28	การติดต่อสื่อสารเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	(16) 11.7	(74) 54.0	(26) 19.0	(18) 13.1	(3) 2.2	(137) 3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.60	มาก

ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.60$) ประเด็นที่ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมากที่สุดในกลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศในที่ทำงานมีการปรึกษาหารือ มีความเปิดเผยและช่วยเหลือกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันท์พี่น้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ในกลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ อาคารสถานที่มีความพร้อมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.04$) ทำให้ปลัดอบต. มีความพึงพอใจปานกลาง และประเด็นเกี่ยวกับ “วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกควมมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.49$) ซึ่งก็ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรความประสพผลสำเร็จ

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					— X	ระดับ ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
29	ความสำเร็จ งานในหน้าที่สร้างความภูมิใจให้กับ ท่านมากที่สุดเท่าใด	(33) 24.1	(75) 54.7	(26) 19.0	(1) .7	(2) 1.5	(137) 3.99	มาก
30	ท่านสามารถทำงานจนประสบ- ผลสำเร็จ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ	(13) 9.5	(62) 45.3	(50) 36.5	(11) 8.0	(1) 0.7	(137) 3.55	มาก
31	บุคคลทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานให้ ความสำคัญกับท่าน	(13) 9.5	(74) 54.0	(47) 34.3	(3) 2.2	- -	(137) 3.71	มาก
32	งานในหน้าที่ปัจจุบัน ช่วยให้คุณ ค้นพบคุณค่า และเกิดความภูมิใจ ในตนเอง	(20) 14.6	(81) 59.1	(32) 23.4	(4) 2.9	- -	(137) 3.85	มาก
33	ท่านได้รับประกาศเกียรติคุณ, โล่ หรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน	(5) 3.6	(33) 24.1	(31) 22.6	(52) 38.0	(16) 11.7	(137) 2.70	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.56	มาก

ตัวแปรความประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.56) ประเด็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับปลัดอบต.ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมาเป็นประเด็นงานในหน้าที่ ช่วยให้ค้นพบคุณค่าและเกิดความภูมิใจตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.85) ส่วนประเด็นการได้รับประกาศเกียรติคุณ โล่หรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 2.70)

ตารางที่ 29 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					$\bar{X}$	ระดับความพอใจ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
34	การยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและยอมรับความสามารถตัวท่าน	(18) 13.1	(82) 59.9	(37) 27.0	- -	- -	(137) 3.86	มาก
35	เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำแนะนำจากท่านเสมอ	(22) 16.1	(88) 64.2	(21) 15.3	(6) 4.4	- -	(137) 3.92	มาก
36	ตำแหน่งนี้ทำให้ท่านได้รับเกียรติและมีศักดิ์ศรีในสังคม	(27) 19.7	(74) 54.0	(33) 24.1	(1) 0.7	(2) 1.5	(137) 3.90	มาก
37	ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน	(13) 9.5	(50) 36.5	(64) 46.7	(10) 7.3	- -	(137) 3.48	ปานกลาง
38	องค์การให้ความสำคัญกับคนมากกว่าสิ่งที่เป็นวัตถุ	(17) 12.4	(71) 51.8	(28) 20.4	(12) 8.8	(9) 6.6	(137) 3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.74	มาก

ตัวแปรการยอมรับนับถือ ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.74$) ประเด็นเพื่อนร่วมงานมักมาขอคำแนะนำเสมอ ทำให้ปลัดอบต.พึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาเป็นประเด็นตำแหน่งปลัดอบต.ทำให้ได้รับเกียรติ และมีศักดิ์ศรีในสังคม ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนประเด็นการได้รับคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 30 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรลักษณะงาน

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					ระดับ — X ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
39	ลักษณะของงาน ท่านมีโอกาสที่จะได้คิดและทำงาน อย่างอิสระ	(19) 13.9	(75) 54.7	(20) 14.6	(18) 13.1	(5) 3.6	(137) 3.62 มาก
40	งานในหน้าที่มีความน่าสนใจและ ท้าทายความสามารถ	(40) 29.2	(76) 55.5	(15) 10.9	(5) 3.6	(1) 0.7	(137) 4.09 มาก
41	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	(28) 20.4	(85) 62.0	(21) 15.3	(2) 1.5	(1) 0.7	(137) 4.00 มาก
42	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถใน การปฏิบัติงานหรือมีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ	(73) 53.3	(60) 43.8	(3) 2.2	(1) 0.7	- -	(137) 4.5 มาก
43	ลักษณะงานที่ทำอยู่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อสังคมมาก	(75) 54.7	(57) 41.6	(5) 3.6	- -	- -	(137) 4.51 มากที่สุด
44	การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการ รายงานผลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ	(14) 10.2	(76) 55.5	(37) 27.0	(8) 5.8	(2) 1.5	(137) 3.67 มาก
45	งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันให้ประสบ การณ์ซึ่งมีคุณค่าต่อท่าน	(65) 47.4	(67) 48.9	(5) 3.6	- -	- -	(137) 4.44 มาก
46	งานที่ทำอยู่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ*	(8) 5.8	(24) 17.5	(21) 15.3	(60) 43.8	(24) 17.5	(137) 3.50 ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม						4.04 มาก

* คำถามเชิงปฏิเสธ

ปัจจัยลักษณะของงาน ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) ประเด็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมมาก ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.51$) รองลงมาเป็นประเด็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือมีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.50$) และประเด็นงานที่ปฏิบัติให้ประสพการณ์ซึ่งมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.44$) ส่วนประเด็นที่ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจปานกลาง คือประเด็นเกี่ยวกับงานที่ทำมีลักษณะซ้ำซาก จำเจ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 31 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของตัวแปรความรับผิดชอบ

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					— X	ระดับ ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
47	ความรับผิดชอบ ท่านเข้าใจและยอมรับในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ	(40) 29.2	(87) 63.5	(10) 7.3	- -	- -	(137) 4.22	มาก
48	การกำหนดอำนาจ หน้าที่ ความรับ- ผิดชอบมีความชัดเจน	(17) 12.4	(78) 56.9	(26) 19.0	(13) 9.5	(3) 2.2	(137) 3.68	มาก
49	เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตรง ตามเวลาที่กำหนด	(16) 11.7	(89) 65.0	(26) 19.0	(4) 2.9	(2) 1.5	(137) 3.82	มาก
50	ในการปฏิบัติงาน ท่านมักคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	(68) 49.6	(65) 47.4	(2) 1.5	(1) 0.7	(1) 0.7	(137) 4.45	มาก
51	แม้จะมีงานอื่นเข้ามาแทรกงานที่ รับผิดชอบ ท่านก็ไม่ยอม ละทิ้งงาน หลักที่ได้รับมอบหมาย	(39) 28.5	(72) 52.6	(17) 12.4	(6) 4.4	(3) 2.2	(137) 4.01	มาก
52	ข้าพเจ้ามักได้รับมอบหมายให้ทำ- งานที่มีความสำคัญ	(30) 21.9	(85) 62.0	(19) 13.9	(2) 1.5	(1) 0.7	(137) 4.03	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							4.04	มาก

ตัวแปรความรับผิดชอบ ทำให้ปลัด อบต. มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.04$) ประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ทำให้ปลัด อบต. มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ การเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.22$) และได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนประเด็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มตัวแปรความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.68$) แต่ก็มีระดับความพึงพอใจมาก

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ของตัวแปรความก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อความ	จำนวนและ ร้อยละของความพอใจ					— X	ระดับ ความพอใจ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
53	ความก้าวหน้า การเลื่อนระดับเป็นไปอย่างสะดวก	(16) 11.7	(57) 41.6	(52) 38.0	(7) 5.1	(5) 3.6	(137) 3.53	มาก
54	องค์การมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งานโดยการให้ลาศึกษาต่อการฝึกอบรม	(31) 22.6	(70) 51.1	(24) 17.5	(7) 5.1	(5) 3.6	(137) 3.84	มาก
55	ตำแหน่งนี้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าใน อนาคต	(26) 19.0	(49) 35.8	(56) 40.9	(2) 1.5	(4) 2.9	(137) 3.66	มาก
56	งานนี้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	(30) 21.9	(55) 40.1	(46) 33.6	(3) 2.2	(3) 2.2	(137) 3.77	มาก
57	ท่านสามารถโอน ย้ายได้อย่าง สะดวกเพื่อความเจริญก้าวหน้า	(14) 10.2	(28) 20.4	(63) 46.0	(23) 16.8	(9) 6.6	(137) 3.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.58	มาก

ตัวแปรความก้าวหน้า ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.58$) ประเด็นเกี่ยวกับการที่องค์การมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการให้ลาศึกษาต่อการฝึกอบรม ทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาเป็นประเด็นเกี่ยวกับการมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนการโอนย้ายได้อย่างสะดวก เพื่อความเจริญก้าวหน้า ทำให้ปลัดอบต.มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยดำรงรักษาและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพอใจ
ปัจจัยดำรงรักษา	3.55	มาก
-นโยบายและการบริหาร	3.36	ปานกลาง
-การบังคับบัญชา	3.46	ปานกลาง
-เงินเดือน	3.40	ปานกลาง
-ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	มาก
-สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.60	มาก
ปัจจัยจูงใจ	3.79	มาก
-ความประสบผลสำเร็จ	3.56	มาก
-การยอมรับนับถือ	3.74	มาก
-ลักษณะของงาน	4.04	มาก
-ความรับผิดชอบ	4.04	มาก
-ความก้าวหน้า	3.58	มาก
ความพึงพอใจโดยรวมต่อ ปัจจัยดำรงรักษา และปัจจัยจูงใจ	3.67	มาก

ปัจจัยดำรงรักษาโดยรวม ทำให้ปัสดอบต.มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้ปัสดอบต.มีระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.95$, $\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรนโยบายและการบริหาร, เงินเดือน และการบังคับบัญชา ทำให้ปัสดอบต.มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.36, 3.40, 3.46 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจโดยรวม ทำให้ปัสดอบต.มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 สามารถเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากไปน้อยได้ดังนี้ ตัวแปร

ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาเป็นตัวแปรการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.74$), ตัวแปรความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.58$) และตัวแปรความประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์จะเห็นว่าทั้งปัจจัยอำนาจรักษาและปัจจัยจิตใจ ล้วนแต่ทำให้ปลัดอบต. เกิดความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยรวมทั้งปัจจัยอำนาจรักษาและปัจจัยจิตใจเท่ากับ ($\bar{X} = 3.67$) จะสังเกตเห็นว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของปลัดอบต. ในตารางที่ 22 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 เป็นระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 5 ผลการจัดอันดับปัจจัย ที่เป็นเหตุให้ปลัดอบต.เลือกประกอบอาชีพนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ถึงเหตุผลที่ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบอาชีพนี้ โดยให้เรียงลำดับจากปัจจัยต่างๆ ตามอันดับแรกถึงอันดับสุดท้าย สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความก้าวหน้า	อันดับที่ 1
เงินเดือน	อันดับที่ 2
ความประสบผลสำเร็จ	อันดับที่ 3
ลักษณะของงาน	อันดับที่ 4
ความมั่นคง	อันดับที่ 5
นโยบายและการบริหาร	อันดับที่ 6
การยอมรับ	อันดับที่ 7
การบังคับบัญชา	อันดับที่ 8
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	อันดับที่ 9
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	อันดับที่ 10

จากผลการศึกษาการจัดอันดับปัจจัยที่เป็นเหตุให้ปลดอบต.เลือกประกอบอาชีพนี้ พบว่าตัวแปรที่เป็นแรงจูงให้ปลดอบต.เลือกประกอบอาชีพนี้ ในอันดับที่ 1 ถึงอันดับที่ 5 ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแต่เพียงตัวแปรเงินเดือนเท่านั้นที่เป็นปัจจัยจูงใจ ส่วนตัวแปรใน 5 อันดับสุดท้าย ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีสภาพเป็นตัวบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน เพียงแต่ตัวแปรการยอมรับเท่านั้นที่เป็นปัจจัยจูงใจ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือจูงใจให้ปลดอบต. เกิดความพึงพอใจมากกว่าปัจจัยจูงใจรักษา

ส่วนที่ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพอใจในงาน

เพศ	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
ชาย	88 (64.2)	20 (14.6)	6 (4.4)	114 (83.2)
หญิง	19 (13.9)	3 (2.2)	1 (.7)	23 (16.8)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = .334

D.F =2

Significance = .846

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปลัดอบต.ทั้งหมดจำนวน 137 คน ในภาพรวมมีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากสูงถึงร้อยละ 78.1 และส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.2 ในขณะที่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.8 หากพิจารณาความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.แยกตามเพศ พบว่าปลัดอบต. ที่เป็นชาย จากจำนวนทั้งหมด 114 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากถึงร้อยละ 77.19 ส่วนผู้ที่พึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 17.54 และผู้ที่พึงพอใจในงานน้อยมีเพียงร้อยละ 5.26 และเมื่อพิจารณาปลัดอบต.ที่เป็นหญิง จากจำนวนทั้งหมด 23 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากสูงถึงร้อยละ 82.61 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 13.04 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยมีเพียงร้อยละ 4.35

จะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ .334 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 5.99 สรุปว่าเพศไม่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพอใจในงาน

อายุ	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
20 - 30 ปี	47 (34.3)	9 (6.6)	2 (1.5)	58 (42.3)
31 - 40 ปี	51 (37.2)	13 (9.5)	4 (2.9)	68 (49.6)
41 - 50 ปี	9 (6.6)	1 (0.7)	1 (0.7)	11 (8.0)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = 1.565

D.F = 4

Significance = .815

ในการศึกษาพบว่าปลัดอบต.ทั้งหมดจำนวน 137 คน ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานมากร้อยละ 78.1 ปลัดอบต.ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.6 ส่วนอายุระหว่าง 20-30 ปี มีร้อยละ 42.3 และช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีเพียงร้อยละ 8 เท่านั้น เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.แยกตามกลุ่มช่วงอายุ พบว่ากลุ่มของปลัดอบต.ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จากจำนวนทั้งหมด 11 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากสูงถึงร้อยละ 81.82 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 9.10 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยมีร้อยละ 9.09 กลุ่มของปลัดอบต.ที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จากจำนวนทั้งหมด 58 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีร้อยละ 81.03 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลาง มีร้อยละ 15.52 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย มีร้อยละ 3.45 และกลุ่มของปลัดอบต.ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จากจำนวนทั้งหมด 68 คน มีผู้ที่พึงพอใจในงานมาก มีร้อยละ 75 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 19.12 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย มีร้อยละ 5.88

จากตารางจะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.565 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 9.49 สรุปว่าอายุไม่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน นั่นคือปลัดอบต. ที่มีช่วงอายุ 20 - 30 ปี , 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความพอใจในงาน

ระดับตำแหน่ง	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
ที่ 3	68 (49.6)	14 (10.2)	3 (2.2)	85 (62)
ที่ 4	29 (21.2)	7 (5.1)	4 (2.9)	40 (29.2)
ที่ 5	8 (5.8)	2 (1.5)	- -	10 (7.3)
ที่ 6	2 (1.5)	- -	- -	2 (1.5)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = 3.643

D.F = 6

Significance = .725

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปลัดอบต. ทั้งหมดจำนวน 137 มีความพึงพอใจในงานมาก ร้อยละ 78.1 ปลัดอบต.ในภาพรวมมีระดับตำแหน่งที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 62 , ระดับตำแหน่งที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 29.2 , ระดับตำแหน่งที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 7.3 และระดับตำแหน่งที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 1.5 หากพิจารณาความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. แยกตามระดับตำแหน่ง พบว่ากลุ่มของปลัดอบต.ที่มีระดับตำแหน่งที่ 6 จากจำนวนทั้งหมด 2 คน มีความพึงพอใจในงานมากคิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มของปลัดอบต.ที่มีระดับตำแหน่งที่ 5 จากจำนวนทั้งหมด 10 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนผู้ที่มีความ

พึงพอใจในงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 20 กลุ่มของปลัดอบต.ที่มีระดับตำแหน่งที่ 3 จากจำนวนทั้งหมด 85 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากคิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 16.47 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.53 และกลุ่มของปลัดอบต.ที่มีระดับตำแหน่งที่ 4 จากจำนวนทั้งหมด 40 คน มีผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก คิดเป็นร้อยละ 72.5 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.5 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยคิดเป็น ร้อยละ 10

จะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 3.643 ซึ่งน้อยกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 12.59 สรุปว่าระดับตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน นั่นคือปลัดอบต. ที่มีระดับตำแหน่งที่ 3, 4, 5 และ 6 มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น
กับความพอใจในงาน**

การแข่งขันทางการเมือง ในท้องถิ่น	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
มาก	23 (16.8)	10 (7.3)	5 (3.6)	38 (27.7)
ปานกลาง	45 (32.8)	9 (6.6)	2 (1.5)	56 (40.9)
น้อย	39 (28.5)	4 (2.9)	- -	43 (31.4)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = 13.194

D.F = 4

Significance = .010

จากการศึกษาพบว่าปลัดอบต.ทั้งหมดจำนวน 137 คน ในภาพรวมจะเห็นว่า อบต.ส่วนใหญ่มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.9 ส่วนอบต. ที่มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 31.4 และเห็นว่า.ที่มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.7 หากพิจารณาความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.แยกตามระดับการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น พบว่าอบต.ที่มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นน้อย จากจำนวนทั้งหมด 43 แห่ง จะมีผู้พึงพอใจในงานมากถึงร้อยละ 90.70 และมีผู้ที่พึงพอใจในงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 9.30 อบต.ที่มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นปานกลาง จากจำนวนทั้งหมด 56 แห่ง จะมีผู้พึงพอใจในงานมาร้อยละ 80.36 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจปานกลางมีร้อยละ 16.07 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย มีเพียงร้อยละ 3.57 อบต.ที่มีการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นมาก จากจำนวนทั้งหมด 38 แห่ง จะมีผู้พึงพอใจในงานมากคิดเป็นร้อยละ 60.53 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจปานกลางคิดเป็นร้อยละ 26.32 และที่มีความพึงพอใจในงานน้อย มีร้อยละ 13.16

จะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 13.194 ซึ่งมากกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 9.49 สรุปว่าการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. นั่นคือการแข่งขันทางการเมืองมาก, ปานกลาง, น้อย มีผลต่อความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับความพอใจในงาน

แบบของผู้นำ	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย	22 (16.1)	7 (5.1)	3 (2.2)	32 (23.4)
ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	17 (12.4)	8 (5.8)	3 (2.2)	28 (20.4)
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	68 (49.6)	8 (5.8)	1 (0.7)	77 (56.2)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = 12.206

D.F = 4

Significance = .016

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปลัดอบต.ทั้งหมดจำนวน 137 คน มีความพึงพอใจในงานมากร้อยละ 78.1 และพบว่าในภาพรวมส่วนใหญ่อบต.มีผู้นำแบบประชาธิปไตยถึงร้อยละ 56.2 รองลงมาเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมีร้อยละ 23.4 และผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีร้อยละ 20.4 หากพิจารณาความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.แยกตามแบบของผู้นำ พบว่าอบต. ที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย จากจำนวนทั้งหมด 77 คน จะมีผู้พึงพอใจในงานมากสูงถึงร้อยละ 88.31 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 10.39 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยมีเพียงร้อยละ 1.30 เท่านั้น อบต.ที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จากจำนวนทั้งหมด 32 คน จะมีผู้พึงพอใจในงานมากร้อยละ 68.75 ส่วนผู้ที่พึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 21.88 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยมีร้อยละ 9.38 อบต.ที่มีผู้นำแบบปล่อยปละละเลย จากจำนวนทั้งหมด 28 คน จะมีผู้พึงพอใจในงานมากร้อยละ 60.71

ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 28.57 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยมีร้อยละ 10.71

จะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 12.206 ซึ่งมากกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 9.49 สรุปว่าแบบของผู้นำท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. นั่นคือผู้นำท้องถิ่นแบบอัตตาธิปไตย, ผู้นำท้องถิ่นแบบปล่อยปละละเลย และผู้นำท้องถิ่นแบบประชาธิปไตย มีผลต่อความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงาน กับความพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ ของผู้บริหาร กับพนักงาน	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
ใช้อำนาจบาทใหญ่	15 (10.9)	6 (4.4)	4 (2.9)	25 (18.2)
ใช้อำนาจอย่างเมตตา	6 (4.4)	4 (2.9)	- -	10 (7.3)
ปรึกษาหารือ	72 (52.6)	12 (8.8)	3 (2.2)	87 (63.5)
เป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วม	14 (10.2)	1 (.7)	- -	15 (10.9)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = 15.070

D.F = 6

Significance = .020

ในการศึกษาพบว่าปลัดอบต.ทั้งหมด 137 คน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานมากร้อยละ 78.1 และพบว่าในภาพรวมลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบปรึกษาหารือมีสูงถึง 63.5 รองลงมาเป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบใช้อำนาจบาทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 18.2 หากพิจารณาความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.แยกตามลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงาน พบว่าลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วม จากจำนวนทั้งหมด 15 คน จะมีผู้พึงพอใจในงานมากสูงถึงร้อยละ 93.33 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 6.6 ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบปรึกษาหารือ จากจำนวนทั้งหมด 87 คน จะมีผู้พึงพอใจในงานมากคิดเป็นร้อยละ 82.76 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.79 และผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยมีเพียงร้อยละ 3.45 ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบใช้อำนาจอย่างเมตตา จากจำนวนทั้งหมด 10 คน จะมีผู้พึงพอใจในงานมากคิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจปานกลางคิดเป็น ร้อยละ 40 และลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบใช้อำนาจบาทใหญ่ จากจำนวนทั้งหมด 25 คน จะมีผู้ที่พึงพอใจในงานมากร้อยละ 60 ส่วนผู้ที่พึงพอใจในงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 24 และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อยคิดเป็นร้อยละ 16

จะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 15.070 ซึ่งมากกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 12.59 สรุปว่าลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานในอบต. มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน นั่นคือความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบใช้อำนาจบาทใหญ่, ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบใช้อำนาจอย่างเมตตา, ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบปรึกษาหารือ, ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานแบบเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วม มีผลต่อความพึงพอใจในงานของปลัดอบต.ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในที่ทำงานกับความพอใจในงาน

บรรยากาศ	ความพอใจในงาน (จำนวน, ร้อยละ)			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม
รวมอำนาจอยู่ที่คนเดียวหรือกลุ่มเดียว	15 (10.9)	11 (8.0)	3 (2.2)	29 (21.2)
บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร	92 (67.2)	12 (8.8)	4 (2.9)	108 (78.8)
รวม	107 (78.1)	23 (16.8)	7 (5.1)	137 (100)

Chi - Square = 15.046

D.F = 2

Significance = .001

จากตารางปลัดอบต.ทั้งหมดจำนวน 137 คน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานมากร้อยละ 78.1 และพบว่าในภาพรวมบรรยากาศในที่ทำงานของอบต.ส่วนใหญ่เป็นแบบบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีสูงถึงร้อยละ 78.8 ส่วนบรรยากาศในที่ทำงานของอบต.แบบรวมอำนาจอยู่ที่คนเดียวหรือกลุ่มเดียว มีเพียงร้อยละ 21.2 หากแยกพิจารณาความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศในที่ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าอบต.ที่มีบรรยากาศในที่ทำงานเป็นแบบบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร จากจำนวนทั้งหมด 108 แห่ง มีผู้พึงพอใจในงานมากถึงร้อยละ 85.19 ส่วนผู้ที่พึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 11.11 และมีผู้ที่พึงพอใจในงานน้อยมีเพียงร้อยละ 3.70 ส่วนบรรยากาศในที่ทำงานของอบต.แบบรวมอำนาจอยู่ที่คนเดียวหรือกลุ่มเดียว จากจำนวนทั้งหมด 29 แห่ง มีผู้พึงพอใจในงานมากถึงร้อยละ 51.72 ส่วนผู้ที่พึงพอใจในงานปานกลางมีร้อยละ 37.93 และผู้ที่พึงพอใจในงานน้อยมีร้อยละ 10.34

จะเห็นว่าค่า Chi - Square ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 15.046 ซึ่งมากกว่าค่า Chi - Square ในตารางเท่ากับ 5.99 สรุปว่าบรรยากาศในที่ทำงานของอบต.มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงานของปลัดอบต. นั่นคือบรรยากาศในที่ทำงานของอบต.แบบรวมอำนาจอยู่ที่คนๆเดียวหรือกลุ่มเดียว และบรรยากาศในที่ทำงานแบบเป็นมิตร มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05