

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)
THE SATISFACTION WORKING OF PERSONNELS
IN ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT (SAMSEN)

นิชานันท์ รัตนพงษ์เพียร
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nichanan Ratanapongpien
E-mail: icherrydeari@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำนวน 345 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ; บุคลากรในกรมชลประทานสามเสน

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the satisfaction working of personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) (2) to study the satisfaction working of personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) classified by personal factors.

The sample group in this research was the group of 345 persons of personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) by using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test was used to compare by using the t-test to test the hypothesis by One-way ANOVA. If the differences were found, they would be compared in pairs by means of LSD.

The hypothesis test showed that personal factors of the personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) with different age, status, education level, average monthly income level and work category made the satisfaction working of personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) differently. And personal factors of the personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) with different sex made the satisfaction working of personnels in Royal Irrigation Department (Samsen) not different.

Keywords : The satisfaction working of personnels ; The personnels in Royal Irrigation Department (Samsen)

บทนำ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทย ก่อให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลกระทบในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความกดดันจากภายในที่เกิดจากตัวข้าราชการที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นั้นเป็นเพราะข้าราชการอาจไม่ได้เตรียมพร้อม รับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมถึงผู้บริหารที่เร่งรัดการปฏิบัติงานและติดตามผลงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด และปัจจัยความกดดันจากภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือการ ปรับปรุงระบบราชการ การพัฒนาทางด้านข้อมูลข่าวสาร และการออกกฎระเบียบใหม่ ๆ ที่คาดหวังการ ได้รับบริการที่ดีจากภาครัฐความกดดันดังกล่าวเกิดขึ้นกับข้าราชการในทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงาน ของข้าราชการอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันทำให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง มี คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในการให้บริการ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) เพื่อจะได้นำผลวิจัยดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงให้บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีความพึงพอใจต่อองค์กร และปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากภารกิจของกรมชลประทาน และเพื่อทราบข้อมูลเบื้องต้นว่าองค์กรประกอบหรือปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพ
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 ประเภทงานที่ปฏิบัติ
 - 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในกรมชลประทาน (สามเสน) จำนวน 2,316 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มีนาคม 2563) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน มีนาคม-พฤษภาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)
2. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีความพึงพอใจ ต่อดังกล่าวและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหลากหลายแหล่งที่มา ซึ่งสามารถจำแนกเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พินดา แก่นสำโรง (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองของความมั่นคงในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือการกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี หรือรู้สึกมีความสุขที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการตอบสนองที่ดีจากงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

1.2 องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบไปด้วย ประสบการณ์การปฏิบัติงาน เพศ จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ปฏิบัติงาน อายุ เวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา และระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน สภาพท้องถิ่นและความห่างไกลของสถานที่ทำงานกับที่พัก
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับและผลประโยชน์ อำนาจในการทำงาน โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

ไพรินทร์ เครือบุตรดี (2560) ให้ความหมายของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง มีลักษณะงานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถ ไม่ยากหรือแบกรับเกินความสามารถของพนักงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในงาน หรือการได้รับโอกาสเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ได้รับเงินเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานไม่แออัด มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก และรวมถึงการจัดเตรียมสถานที่สำหรับให้พนักงานได้มีที่จอดรถอย่างเพียงพอ
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีความเป็นกลาง และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชานั้นมีความเป็นธรรม และรวมถึงผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในเรื่องงาน
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ
8. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การเข้าใจถึงขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ การกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่รับผิดชอบถูกระบุไว้อย่างชัดเจน

9. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีความภาคภูมิใจเมื่องานที่รับผิดชอบทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่ภาคภูมิใจ

10. ด้านลักษณะของอาชีพ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม

11. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามนโยบายหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารมีการชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับพนักงานที่องค์กรได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และรวมถึงนโยบายในการบริหารของหน่วยงานที่ถ่ายทอดการนำไปปฏิบัติ และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัทมีความเหมาะสม

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต และมีความจำเป็นที่ต้องโยกย้ายตำแหน่งงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว

13. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาในงานที่ทำอยู่ ฐานะของบริษัทมีความมั่นคง เมื่อปฏิบัติงานที่บริษัทแล้วทำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคง

14. ด้านเทคนิคการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานในการนิเทศมีความสำคัญซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของระหว่างคนนิเทศและผู้รับการนิเทศที่จะทำให้การช่วยเหลือ แนะนำ บรรลุจุดมุ่งหมายได้โดยง่าย และสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียุ่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ซึ่งจะเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น จากความต้องการขั้นต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการปฏิบัติงานในองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้งตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการได้รับการยอมรับและได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องยอมรับนับถือในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศเพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ผู้บริหารงานอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงานหรือเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น หรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรในการเข้าไปร่วมประชุมซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับความรู้ความสามารถให้ความเชื่อมั่นและเชื่อถือน่าจะเป็นคนที่มีความสามารถสูงในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคล คือ ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้มีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ โดยมีการอภิปรายผลไว้ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความคิดเป็นของตนเองในการปฏิบัติงานได้งานที่ปฏิบัติตรงความรู้ความสามารถมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

2. ด้านความมั่นคงในงานมีระดับความพึงพอใจมากเป็นลำดับแรกผลจากการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจและรู้สึกมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงคิดว่าธนาคารได้รับการยอมรับจากสังคมและมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารทำให้ธนาคารมีความมั่นคงและมีความเหมาะสมที่ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของธนาคารและมีความพอใจในตำแหน่งงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีโอกาสได้เข้าประชุมฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน อีกทางธนาคารสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพิ่มเติมคุณวุฒิหลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งและการย้ายสังกัดของพนักงานได้

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเบี้ยเลี้ยงขณะในการปฏิบัติงาน เพราะพอใจในเงินผลตอบแทน เงินโบนัสประจำปี พพอใจในระดับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ พังพอใจในอัตราการเพิ่มเงินเดือนประจำปี พังพอใจในสวัสดิการอื่นที่ธนาคารกำหนดให้

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยในการปฏิบัติงานได้มีการประชุมสรุปแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาให้เสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาส ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถแยกความสัมพันธ์ส่วนตัวและเรื่องงานได้

ปริญญา สัตยธรรม (2550 อ้างถึงในไพรินทร์ เครือบุตตี, 2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วายเอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยได้อธิบายไว้ว่าจากการศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบความพึงพอใจ 7 ด้าน จึงขอเสนอการอภิปรายผลเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจูงใจ คือ ด้านลักษณะงานและด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยด้านค้ำจุนที่ทางบริษัทต้องพยายามลดปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจให้น้อยที่สุด ควรพิจารณาด้านเงินเดือนให้สามารถแข่งขันกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน โดยปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับตลาดแรงงานหรือสูงกว่าจึงควรมีเครื่องมือถือระบบการวัดผลงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนและโบนัส รวมถึงปรับปรุงเพิ่มเติมสวัสดิการให้จูงใจและเป็นประโยชน์อย่างทั่วถึงกับพนักงานเช่น การประกันชีวิตสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานก่อสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ด้านสภาพการปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสุขภาพที่ดีบริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานมีการเปลี่ยนเมื่ออุปกรณ์หมดสภาพเน้นเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังโดยต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยไปตรวจสอบควบคุมดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงานรวมถึงนโยบายความปลอดภัยจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและทั่วถึงรวมถึงการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานทุกปี

งานผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องรวมถึงเน้นให้ผู้บริหารได้มีการสื่อสารกับพนักงานโดยการจัดประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมจึงจัดให้มีกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน ร่วมงานให้มีการร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีมีความจริงใจต่อกันและให้เกียรติซึ่งกันและกันเช่นการจัดกิจกรรมกีฬาและการสนทนาการเพื่อให้นักงานทุกแผนกได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกันทุกเดือน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงานควรมีการจัดการให้มีการพัฒนาสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมมีระบบและหลักเกณฑ์ในการก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนมีการส่งเสริมและพัฒนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องของพนักงานทุกระดับ ด้านลักษณะงานมีการหมุนเวียนงานในแผนกเพื่อให้เกิดความรอบรู้และความหลากหลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้วพร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของกรมชลประทาน (สามเสน) และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) พร้อมทั้งนำองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)
3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้ว นำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวน 6 ข้อ

2. เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้ กำหนดให้ 5 = ระดับความพึงพอใจมากที่สุด, 4 = ระดับความพึงพอใจมาก, 3 = ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 2 = ระดับความพึงพอใจน้อย, 1 = ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านประเภทงานที่ปฏิบัติ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และประเภทงานที่ปฏิบัติจะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ลักษณะของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) แตกต่างกัน

2.2 ลักษณะของกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรในกรมชลประทาน (สามเสน) อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ส่วนใหญ่รับรู้ถึงความต้องการของตนเองและความสนใจของตนเองว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคามท้าทายหรือต้องอาศัยอะไรบ้างงานถึงจะสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ HERZBERG กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) คือ งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว สอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดเป็นของตนเองในการปฏิบัติงานได้งานที่ปฏิบัติตรงความรู้ความสามารถมีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรในกรมชลประทาน (สามเสน) อยู่ในระดับมาก บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นภาระบายอากาศในที่ปฏิบัติงาน ความปลอดภัย แสง เสียงรบกวนหรือรวมไปถึงวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา สัตยธรรม (2550 อ้างถึงในไพรินทร์ เครือบุตตี, 2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้นเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและเพื่อสุขภาพที่ดี บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานมีการเปลี่ยนเมื่ออุปกรณ์หมดสภาพเน้นเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง รวมถึงนโยบายความปลอดภัยจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและทั่วถึงรวมถึงการจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) กล่าวว่า การมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงานบริษัทมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี อุปกรณ์และเครื่องมืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สถานที่ปฏิบัติงานไม่แออัดมีอากาศที่ถ่ายเทและรวมถึงการจัดเตรียมสถานที่สำหรับให้พนักงานได้มีที่จอดรถอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรในกรมชลประทาน (สามเสน) อยู่ในระดับมาก บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ส่วนใหญ่บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีความคิดเห็นในเรื่องของการเลื่อนขั้นมากที่สุดในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นข้าราชการ ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553) กล่าวว่า การที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน หรือการได้รับโอกาสเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ ได้รับโอกาสที่ได้ปฏิบัติงานอย่างสำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่กำหนดโดยไม่มีปัญหาตามมา และรวมถึงงานที่ทำอยู่มีโอกาสและทำให้สามารถก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งได้โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ ซึ่งคนส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปจะให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ HERZBERG กล่าวว่า เป็นการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสดูแลศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

1.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรในกรมชลประทาน (สามเสน) อยู่ในระดับมาก บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ พนิดา แก่นสำโรง (2558) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของผลสัมฤทธิ์และเป็นที่มาของบุคลากรที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ได้รับหรือคาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลาค่าตอบแทนพิเศษ และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการจากองค์กร

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรในกรมชลประทาน (สามเสน) อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพิชญา อรุณเศรษฐ์เนตร (2553) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดในความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความสุขในที่ปฏิบัติงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์มีอยู่ 2 ด้านสำคัญ คือ ด้านแรกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีความเป็นกลาง และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชานั้นมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน และรวมถึงผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในเรื่องงาน ส่วนด้านที่สอง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดีและเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานทุกคนร่วมกันแก้ไขเป็นอย่างดี

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยได้มีความเห็นว่า บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีเพศที่ต่างกัน แต่มีความต้องการที่เหมือนกัน ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) กล่าวว่า โดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทาง สังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและหญิง ไม่มีความต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพิชญา อรุณเศรษฐ์เนตร (2553) กล่าวว่า แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้วยว่าเป็นงานในลักษณะใด ถ้าเป็นงานที่มีความคล้ายคลึงกันความคิดเห็นบางอย่างก็จะมีความคิดเห็นที่คล้ายตามกันหรือความคิดเห็นที่ไม่ต่างกันเท่าไร

2.2 ลักษณะของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) มีการปฏิบัติงานที่ต่างกันในแต่ละบุคคลทำให้ความพึงพอใจของแต่ละคนไม่ต่างกัน ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจและความยึดมั่นต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะของงานที่ดี

จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองมากขึ้น ลักษณะงานและการระบุตำแหน่งของบุคลากร รวมถึงลักษณะความสามารถของบุคลากรที่ต้องการในงานนั้น แต่ละงานจะมีความต่างกัน จึงทำให้งานที่ปฏิบัติกับคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งมีความต่างกัน

2.3 ลักษณะของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีอายุที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) กล่าวว่า อายุ มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงไปด้วย แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด และพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยมยึดถือการปฏิบัติระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยกว่า เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักมากกว่าความบันเทิง

2.4 ลักษณะของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่ต่างกันทำให้การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่ต่างกัน เช่น ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสและมีบุตรแล้ว ซึ่งจะไปสอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) กล่าวว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานด้วย ผู้ที่มีสถานภาพโสดหรืออายุน้อยจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส หรือหย่าร้าง ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรส หรือหย่าร้าง มีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงานในเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินโบนัส และการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ดังนั้นจึงมีความต่างกัน

2.5 ลักษณะของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความคิดเห็นที่ได้มีความต่างกันเพราะแต่ละระดับการศึกษาจะมีความคิดที่ลึกซึ้งไม่เหมือนกันและมีผลต่องานที่ต่างกันไป ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) กล่าวว่า มีระดับวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเรื่องตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและเงื่อนไขสัญญาจ้าง ไม่ต่างกัน สันนิษฐานได้ว่าหน่วยงานองค์กรมหาชนนั้นให้ออกโอกาสในการเป็นบุคลากรหรือลูกจ้างประจำค่าตอบแทน และมีเงื่อนไขสัญญาจ้างที่เป็นธรรมกับลูกจ้างชั่วคราวไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใด ในส่วนเรื่องผลการประเมินนั้นพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้มี ความคิดเห็นต่างกัน เพราะระดับปริญญาตรีนั้นมีวุฒิภาวะมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือได้รับการศึกษามาคนละรูปแบบ เช่น สายสามัญ กับ สายอาชีพ ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นต่อเรื่องผลการประเมินมากกว่าผู้ที่จบการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) กล่าวว่า การจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง

กันมีความเห็นเรื่องตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และเงื่อนไขสัญญาจ้าง ไม่ต่างกัน แต่เรื่องผลการประเมินและการปฏิบัติหน้าที่จะแตกต่างกัน

2.6 ลักษณะของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยรวมต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสำคัญมากซึ่งเป็นปัจจัยหลักๆในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไปสอดคล้องกับแนวคิดของ พนิดา แก่นสำโรง (2558) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ (Compensation and self) มีบทบาทสำคัญ ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิ์ผลและเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในกรมชลประทาน (สามเสน) ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกันจะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารของกรมชลประทาน (สามเสน) ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านดังกล่าวข้างต้น เพราะในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) นั้น ให้พิจารณาในด้านประเภทงานที่ปฏิบัติ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นประการสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) อาทิเช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เจนจิราพร รอนไพบริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน*. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พนิดา แก่นสำโรง. (2558). *บทความเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563 จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ไพรินทร์ เครือบุตรดี. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล แลบบอราทอรี จำกัด*. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรลักษณ์ วงกรด. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ