

**การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
Administration of the President of Banrakad Subdistrict Administrative
Organization, Bang Bo District, Samutprakan Province**

จันทนา อินทchim¹ และกัญญาณัฐ ไผคำ²

Chanthana Inthachim¹ and Kanyanat Faikam²

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² ดร., นักวิชาการอิสระ

¹ Asst. Prof. Dr., Dean of the Graduate School, Southeast Asia University

² Dr., Independent Academic

E-mail: chanthanain@hotmail.com, kanyanat.nok@gmail.com

Received: Dec 7, 2023; Revised: Dec 15, 2023; Accepted: Dec 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานของนายกฯ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ มิติด้านการบริหาร มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) แนวทางการบริหารงานของนายกฯ พบว่า 2.1) ด้านการบริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาตนเอง 2.2) ด้านทรัพยากรบุคคลควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารและหน่วยงานให้ชัดเจน 2.3) ด้านแรงจูงใจควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน และ 2.4) สภาพแวดล้อมควรจัดสิ่งส่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ

คำสำคัญ: การบริหารงาน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

This research has the objectives to 1) study the administration of the President of Banrakad Subdistrict Administrative Organization, Bang Bo District, Samutprakan Province; and 2) study the administration guidelines for the President of Banrakad Subdistrict Administrative Organization, Bang Bo District, Samutprakan Province format of quantitative research the population and sample include civil servants, regular employees, employees hired for missions. and general employees of Banrakad Subdistrict Administrative Organization, Bang Bo District, Samutprakan Province, totaling 104 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. Data analysis used descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation.

The results of the research found that 1) the administration of the President overall and each aspect is at the highest level. The order is human resource management. Motivation for work and working environment; and 2) the President 's administration guidelines found that: 2.1) administration should promote and support local development planning and self-development, 2.2) human resources must clearly define human resource management policies and goals for executives and agencies, 2.3) motivation should organize activities to build good relationships for personnel within the agency; and 2.4) the environment should provide adequate facilities.

Keywords: Administration, President of Subdistrict Administrative Organization, Bang Bo District, Samutprakan Province

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา แต่ละรูปแบบมีกฎหมายจัดตั้งเป็นการเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่รวมทั้งมีการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกำหนดนโยบายที่มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ปกครอง และการให้นโยบายแก่ฝ่ายข้าราชการประจำต่อการนำนโยบายของฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารจัดการ ซึ่งผลลัพธ์ของการตอบสนองความต้องการของประชาชนว่าอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจที่ฝ่ายข้าราชการที่มีต่อฝ่ายบริหาร รวมทั้งแรงจูงใจที่ฝ่ายบริหารมีให้แก่ฝ่ายข้าราชการประจำ กล่าวโดยรวมคือความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายข้าราชการประจำ

กระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการอย่างจริงจังมาตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 บัญญัติหลักการเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ก็ยังยืนยันแนวคิดและหลักการกระจายอำนาจไว้ในหมวดที่ 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560) ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ นับว่าเป็นภารกิจที่กว้างขวาง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่มีการกิจกรรมมากมายที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดการหรือการบริหารองค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการบริหารจัดการที่ดี (management) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์หรือคนในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรทุกคนขององค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของเศรษฐกิจพอเพียง”

การดำเนินงานหรือกิจกรรมใดๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการ

เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือสังคมให้การยอมรับองค์การ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม ทั้งนี้การดำเนินงานหรือกิจกรรมใดๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น จึงขึ้นอยู่กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญคือผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน (ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น, 2564)

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ประกอบกับยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในเรื่องนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการมากนัก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อค้นหาว่าการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

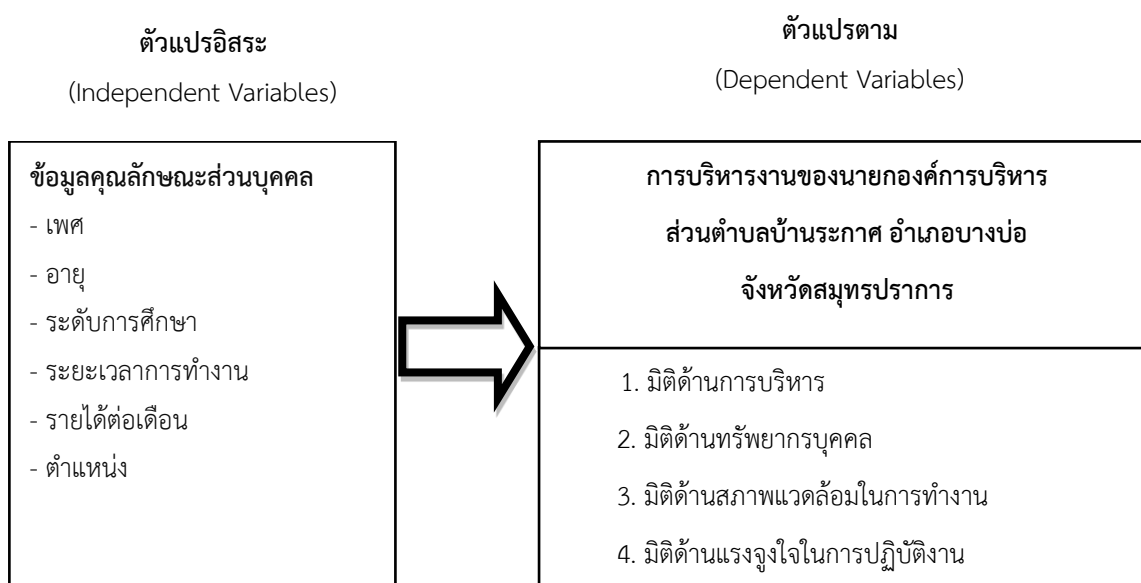
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จึงให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครอบคลุมถึงข้าราชการซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถบริหารงานได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ได้รับทราบปัญหาและความต้องการของข้าราชการอย่างแท้จริง จึงสนใจศึกษาการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มิติด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ให้บรรลุภารกิจในการจัดการสาธารณะ และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขั้นพื้นฐาน นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาวิจัย การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ แนวคิดเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) มิติด้านการบริหาร 2) มิติด้านทรัพยากรบุคคล 3) มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี พ.ศ. 2566 จำนวน 104 ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 39 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 39 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 25 คน (ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ, 2566)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มิติด้านการบริหาร มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามพร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามข้อบ่งชี้ของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

5. เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือกับบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.96

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามตามข้อบ่งชี้ของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มิติด้านการบริหาร มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้ผู้เลือกตอบตามความคิดเห็น และความเชื่อเชิงประมาณค่า โดยมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม กรอกข้อมูลส่วนตัวและระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงาน มิติด้านการบริหาร มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประจำปี 2566
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด จำนวน 104 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้ทั้งสิ้น 104 ฉบับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package For the Social Science) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการประมวลผลที่เสร็จสิ้นแล้ว โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การบริหารงาน ประกอบด้วย 1) มิติด้านการบริหาร 2) มิติด้านทรัพยากรบุคคล 3) มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ระดับของมาตรวัดความคิดเห็น (Scale)	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ที่มา: Likert Scale(1967)

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจะมีเกณฑ์ดังนี้ (Best, 1977)

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นที่เป็นแบบสอบถามเปิด เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analyses) แนวเชิงพรรณนา (descriptive approach)

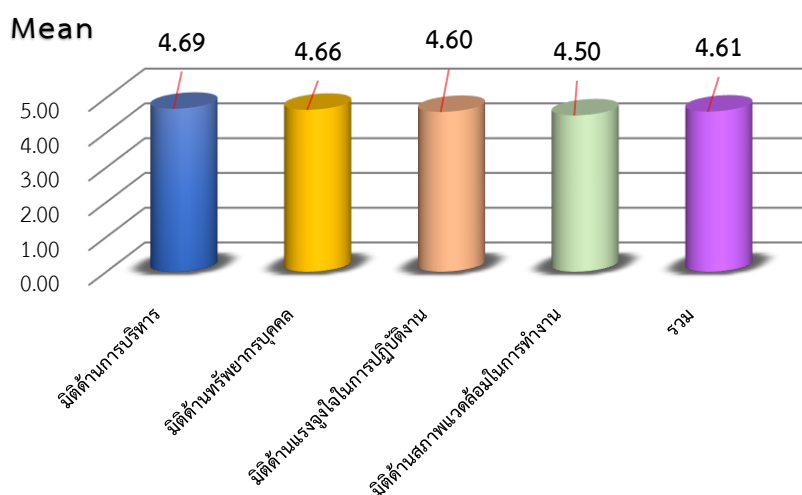
ผลการวิจัย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มิติด้านการบริหาร มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านแรงจูงใจ และมิติด้านสภาพแวดล้อม พบว่า การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มิติด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.69$, S.D.=0.42) รองลงมาคือ มิติด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{x}=4.66$, S.D.=0.46) มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.60$, S.D.=0.43) และมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=4.50$, S.D.=0.47) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ รายด้านและภาพรวม

การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
มิติด้านการบริหาร	4.69	0.42	มากที่สุด
มิติด้านทรัพยากรบุคคล	4.66	0.46	มากที่สุด
มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.50	0.47	มากที่สุด
มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.60	0.43	มากที่สุด
รวม	4.61	0.34	มากที่สุด



ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ รายด้านและภาพรวม

2. แนวทางการบริหารงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มิติด้านการบริหาร มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านแรงจูงใจ และมิติด้านสภาพแวดล้อม

2.1 มิติด้านการบริหาร พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในประเด็นเรื่องการบริหารที่ นายกฯ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น นายกฯ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.2 มิติด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในประเด็นเรื่องการพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร/หน่วยงาน ดังนั้น นายกฯ ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารและหน่วยงานให้ชัดเจน

2.3 มิติด้านแรงจูงใจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในประเด็นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น นายกฯ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

2.4 มิติด้านแรงจูงใจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในประเด็นเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ร้านอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย ดังนั้น นายกฯ ควรจัดจัดส่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและสอดคล้องกับผู้มารับบริการ

สรุปและอภิปรายผล

1. การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ มิติด้านการบริหารงาน รองลงมาคือ มิติด้านทรัพยากรบุคคล มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมิติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 มิติด้านการบริหาร พบว่า ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ นายกฯ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารงาน และสื่อสารให้ทุกคนรับรู้และเข้าใจทั่วทั้งหน่วยงาน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากปัญหาการทำงาน มีการประชุม ถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทุกคนทราบอย่างชัดเจนและ และมีการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอก

1.2 มิติด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม พัฒนาและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในงาน พึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณา ความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสมและเป็นธรรม พึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร/หน่วยงาน

1.3 มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการมีความสุข และพอใจกับงานที่ทำ เพราะตรงกับความรู้ความสามารถ เหมาะสม พึงพอใจที่มีโอกาสการเรียนรู้จากการอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนา งาน และพึงพอใจต่อนโยบายมาตรการ การเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ

1.4 มิติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการส่วนใหญ่พอใจที่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และพึงพอใจต่อการส่งเสริมอาชีพอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ป้องกันภัยที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ

จะเห็นได้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Edwin Locke (1968 อ้างในวิจารณ์ คงคาน้อย, 2547) ดังนี้

1) งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรก ที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ชอบ และการสนใจก็มีความพอใจในงานสูง นอกจากงานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นง่ายง่าย เหมาะสมกับการทำงานหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

2) ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน ได้ค่าจ้างเหมาะสม ยุติธรรม และเท่าเทียมกันจะทำให้คนเกิดความพอใจ

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สิ่งนี้ คือ ความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหารโดยในการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งต้องพิจารณาถึงความยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่บุคคลทำงานต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้

5) ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลรับหรือคาดหวังจะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศความร้อน แสงเสียง สภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์กร เป็นต้น

7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่างๆ จะมีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องมุ่งมั่นอย่างเดียวนั้นหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจก็ต้องขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตร พร้อมช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น

9) องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบาย และการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผน นโยบาย หรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงสวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

2. แนวทางการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 มิติด้านการบริหาร พบว่า การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ นายกฯ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารงาน และสื่อสารให้ทุกคนรับรู้และเข้าใจทั่วทั้งหน่วยงาน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากปัญหาการทำงาน มีการประชุม ถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทุกคนทราบอย่างชัดเจนและ และมีการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอก

2.2 มิติด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม พัฒนาและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในงาน พอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณา ความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสมและเป็นธรรม พอใจต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร/หน่วยงาน

2.3 มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศอยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการมีความสุข และพอใจกับงานที่ทำ เพราะตรงกับความรู้ ความสามารถ เหมาะสม พอใจที่มีโอกาส

การเรียนรู้จากการอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาวិธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน และพอใจต่อนโยบายมาตรการ การเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ

2.4 มิติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการส่วนใหญ่พอใจที่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และพอใจต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ป้องกันภัยที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ

จะเห็นได้แนวการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและเป้าหมายที่วางไว้ เป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็น เหตุการณ์ บุคคล วัตถุ สิ่งของหรือสถานที่ โดยตอบสนองในรูปที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องมีประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมต่อบริการต่างๆ ที่บุคคลนั้นได้ประสบหรือได้รับบริการ (Taylor, 1992)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการการบริหารงาน ดังนี้

1. มิติด้านการบริหาร คณะแน้น้อยที่สุดคือ นายกฯ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น นายกฯ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาตนเอง โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง และควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

2. มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะแน้น้อยที่สุดคือ การพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากร มนุษย์ของผู้บริหาร/หน่วยงาน ดังนั้น นายกฯ ต้องกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารและ หน่วยงาน ให้ชัดเจน นายกฯ ควรส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะทั่วไป ทัศนคติ และ ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

3. มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คณะแน้น้อยที่สุดคือ การพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับ บุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น นายกฯ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน นายกฯ ควรเน้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ เพื่อเป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับบุคลากร

4. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะแน้น้อยที่สุดคือ การพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่นั่งพักผ่อน ร้านอาหาร สถานที่ออกกำลังกายดังนั้น นายกฯ ควรจัดจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและสอดคล้อง กับผู้มารับบริการ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1) ,41-55

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านระกา อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ. (2566). *ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกา*. ประจำปี
งบประมาณ 2566 (ครั้งที่ 2 ระหว่าง 1 เมษายน 2566 ถึง 30 กันยายน 2566),

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิจารณ์ คงคาน้อย. (2547). *การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำบางเขนของการประปา
นครหลวง*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Best, J. (1977). *Research in Education*. NJ.: Prentice Hall, Inc.

Herbert A. S. (1959). *Administrative Behavior*. NY: Macmillian.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. NY: McGraw-Hill.

Locke, Edwin, A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational
Psychology. Chicago: Rand McNally.



GRADUATE COLLEGE
Rattanakosin College of Innovation Management

RATTANAKOSIN

COLLEGE OF INNOVATION MANAGEMENT

วิทยาลัยนวัตกรรมจัดการ
มจร. รัตนโกสินทร์

เปิดรับสมัครนักศึกษา

หลักสูตรปริญญาโท	หลักสูตรปริญญาเอก
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์	หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (D.B.A.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์ - วันอาทิตย์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (M.P.A.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (D.P.A.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Ed.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์ - วันอาทิตย์ (เรียนสัปดาห์เว้นสัปดาห์)	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (M.M.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์	หลักสูตรการจัดการดุษฎีบัณฑิต (D.M.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์

สามารถสมัครออนไลน์ได้ที่

<https://www.rcim.in.th/>



LINE ติดต่อเลย !
ADD FRIEND



092-442-9000

 @rcim.rmutr

 @rmutr_rcim_rmutr