

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB
SATISFACTION OF TAMBON OFFICIALS UNDER SUBDISTRICT ADMINISTRATION IN
ROI-ET PROVINCE

18

ดวงตะวัน คุณาเลา*

ฉันทยาภรณ์ พาพลงาม**

ยุวธิดา ซาปัญญา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 337 คน เลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้านอยู่ในระดับดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น และด้านการสนับสนุน ส่วนด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The purpose of this study were: 1) to study of the organizational climate through the recognition of Tambon officials in Roi-Et province, 2) to study job satisfaction of tambon officials in Roi-Et province, 3) to study the relationship between organizational climate and job satisfaction of tambon officials in Roi-Et province.

The sample consisted of 337 tambon officials by stratified random sampling. The instrument used was rating scale questionnaire concerning organizational climate of the reliability were .92 and job satisfaction were .90. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation values and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient by using the statistical Package for the Social Sciences.

The result of the study were as follow :

1. The organizational climate through the recognition of tambon officials in overall analyses was at good levels. And in individual analyses was at four good levels were Identity Organizational structure Warmth and Support but reward aspects of the organizational climate were a moderate levels.
2. The job satisfaction of tambon officials in overall and individual analyses was at high levels. The first 3 aspects with a highest mean were security, salary and respect ; while the aspect with the lowest mean was working condition.
3. The relationship between organizational climate and job satisfaction Of tambon officials in overall was positively at highest levels.

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการองค์การ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น บุคลากรภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและองค์การที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer. 2002 : 65) บรรยากาศขององค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ (Brown & Moberg. 1980 : 420 ; อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ. 2552 : 184) การที่องค์การมีบรรยากาศที่ดี จะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ และระดับการทำงานของบุคลากรได้ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์การไม่ดีจะทำให้ระดับการทำงานของบุคลากรไม่ดีตามไปด้วย นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลทำให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือยับยั้งความสำเร็จตามเป้าหมาย (ชนิษฐา กุลกฤษฎา. 2539 : 1)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานขององค์กรใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ให้บริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในเขตพื้นที่

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว เห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่กว้างและมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และจากการศึกษาสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พบปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในการบริหารหน่วยงาน หลายประการที่สำคัญคือ ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การ ดังจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับอัตรากำลังของบุคลากร ขาดบุคลากร ที่รับผิดชอบงานเฉพาะด้านโดยตรง ปัญหาด้านการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนล่าช้า ด้านระบบการให้รางวัล องค์การยังขาดการสนับสนุนงบประมาณรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูล และองค์การยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แต่กลับให้ความสำคัญกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก ทำให้บุคลากรขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ลัดดาวรรณ ไกลราช, 2552, หน้า 71-77) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

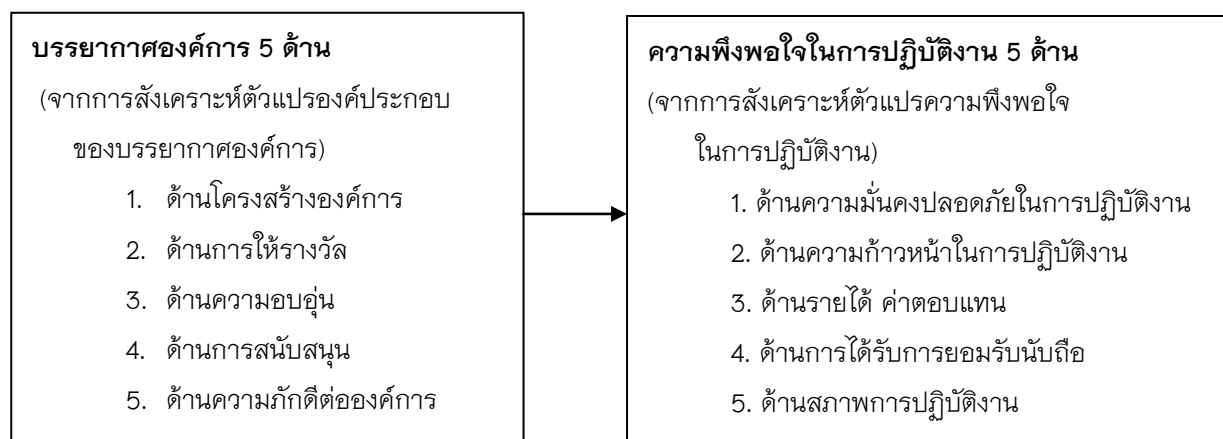
จากความสำคัญ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ว่าอยู่ในระดับใด และบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทาง ในการสร้างเสริมบรรยากาศในองค์การเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,114 คน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 137 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 337 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีคำนวณด้วยสูตรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ชีวฤดี เอกะกุล, 2543) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5,4,3,2, และ 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5,4,3,2, และ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ทางไปรษณีย์พร้อมขอความอนุเคราะห์ส่งกลับทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 337 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของช่วงระดับคะแนนตามแนวคิดของเบสท์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) มี 5 ระดับ ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดีย่างยิ่ง
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 69) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับดี ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องของการดำเนินงาน ด้านโครงสร้างองค์การด้านการสนับสนุน และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ ส่วนด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง
2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์การ ควรนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับปรุง พัฒนา องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการให้รางวัล เช่น การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย สนับสนุนปัจจัยด้านการเงิน ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ให้กับพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสมมากขึ้น โดยพิจารณาในเรื่องของความเป็นธรรม ตามระบบคุณธรรมและความรู้ความสามารถ เพื่อจะนำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศที่ดีต่อไป

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอ ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลมากขึ้นต่อไป

1.4 ผู้บริหาร รวมทั้งพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรร่วมมือกันสร้างบรรยากาศในองค์การให้เป็นองค์การแห่งความร่วมมือ ร่วมใจกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความรักความสามัคคี ความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ

1.5 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์การมีบรรยากาศที่ดีเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลต่อไป เช่น การให้โบนัสการให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของบรรยากาศองค์การ เช่น ขวัญกำลังใจ คุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์การที่ดีต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์การที่ดีต่อไป

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร หรือปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุง พัฒนาบรรยากาศในองค์การ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

2.5 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุง และพัฒนาบรรยากาศองค์การหน่วยงานให้ดีขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษตินันท์ เงามาม. บรรยากาของค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวัดศรีสุธาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. อัดสำเนา, 2550.
- ชนิษฐา กุลกฤษฎา. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- จริยา จันทำมา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาของค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. อัดสำเนา, 2551.
- จันทนา ชุมทรัพย์. บรรยากาของค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อัดสำเนา, 2547.
- ชูศรี วงษ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ, 2550.
- ชัชวาล สมบูรณ์. การศึกษาบรรยากาของค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อัดสำเนา, 2549.
- ธีรวิมล เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- นิยดา คำแพงเมือง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม., 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2551.
- “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542,” (2542, 17 พฤศจิกายน).
- เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 1 – 18.
- “พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537,” (2537, 2 ธันวาคม).
- เล่มที่ 11 ตอนที่ 53 ก. หน้า 1 – 29.
- การดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : มนตรี, 2552.
- รสสุคนธ์ รุดชาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาของค์การกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. อัดสำเนา, 2550
- ลัดดาวรรณ ไกลราช. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ร้อยเอ็ด :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. อัดสำเนา, 2552.
- วิฑูรย์ เมณีสาย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. อัดสำเนา, 2550.
- ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาของค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. อัดสำเนา., 2550.

- ศิริกาญจน์ จิระกณดา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. อุดลำนเา., 2553.
- สนธยา บุญประดิษฐ์. (2550). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อุดลำนเา.
- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสราคม. อุดลำนเา., 2548.
- อรวรรณ ละมุลจิตต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม. อุดลำนเา, 2546.
- อรุณ รักธรรม. ทฤษฎีองค์การศึกษาระบบมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สกายบล๊อค, 2538.
- Dessler, G. Human behavior at work: organizational behavior at work. 6th ed. New York : McGraw–Hill Book Company, 1976.
- Herzberg, F. B., & Synderman, B. B. The motivation to work. New York : McGraw – Hill, 1975.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Motivation and organization climate. Massachusett : Harvard University Press, 2002.