

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดทิศทางการกระจายอำนาจใหม่ เป็นทิศทางที่จะให้มีการกระจายหน้าที่ของรัฐบาลจากทุกกระทรวง ทบวง กรม ลงไปเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ในท้องถิ่นจำนวนมาก รัฐบาลกลางจะมีขนาดเล็กลง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจะมีขนาดใหญ่ขึ้น คือ มีขนาดใหญ่ทั้งพื้นที่การปกครอง ปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งในอนาคตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้บริการประชาชนโดยตรงทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นงานของกระทรวง ทบวง กรมใดๆ ก็ต้องถ่ายโอนไปเป็นงานในหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ เหตุที่ต้องโอนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานปฏิบัติก็เพราะว่า ผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชน ซึ่งย่อมต้องให้การดูแลและเอาใจใส่ประชาชนได้ดีกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้งของรัฐบาล ภายใต้แนวความคิดที่ว่า "ผู้มาจากการเลือกตั้งต้องรับผิดชอบต่อประชาชนที่เลือกเขา แต่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ต้องรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาที่แต่งตั้งเขา" เชื่อกันว่าแนวคิดนี้ จะเป็นผลให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

แนวโน้มของความเป็นจริงที่กล่าวข้างต้นมาเริ่มปรากฏชัดเจน ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2540 เมื่อรัฐบาลได้ให้ความเห็นชอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะเป็นการลดขนาดของรัฐบาลในส่วนกลาง ไปเพิ่มบทบาทให้กับหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น และได้ตั้งเป้าหมายในการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นไว้สองระยะคือ ระยะแรก ปี พ.ศ. 2540-2544 จะเพิ่มสัดส่วนรายได้ของท้องถิ่นต่อประมาณของรัฐบาลจากเดิมร้อยละ 7-8 เป็นร้อยละ 15-20 และระยะสอง ปี พ.ศ. 2545-2549 เพิ่มเป็นร้อยละ 35 โดยรัฐบาลปัจจุบันยึดถือเอานโยบายในการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และคณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมาทำหน้าที่ในการดำเนินการปรับปรุงกฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระบบให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พ.ศ. 2540 ที่ได้บัญญัติถึงความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่าการกำกับดูแลท้องถิ่น จะต้องทำเท่าที่จำเป็นเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของชาติและประชาชนส่วนรวม และต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ทั้งนี้ลักษณะงานบางอย่างก็ยังคงอยู่ภายใต้เงื่อนไขและความสอดคล้องกับลักษณะของความเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่ง อันเดียวจะแบ่งแยกมิได้

เมื่อปี พ.ศ. 2537 มีกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นในการปกครองของประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้เกิดท้องถิ่นรูปแบบใหม่ในทุกพื้นที่ อุบัติการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลดลงอย่างมากมาย เพราะความที่มีพื้นที่ทับซ้อนกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบลมาแต่เดิม ครั้นเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลยกฐานะเป็นท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเหลือเพียงเขตสภาตำบลซึ่งมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ ตามการเพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมาชิกสภาจังหวัดทั่วประเทศได้รวมตัวกันจัดตั้งสมาพันธ์สภาจังหวัดแห่งประเทศไทย (สจท.) เมื่อปี พ.ศ. 2538 โดยมุ่งผลักดันให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและในวันที่ 31 ตุลาคม 2540 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีสาระสำคัญ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของราษฎรมีจำนวนแปรผันตามประชากรแต่ละจังหวัด ระหว่าง 24 – 48 คน มีวาระ 4 ปี และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกจากบรรดาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยตนเอง นับได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผู้บริหารที่มาจากเลือกตั้งเป็นครั้งแรก อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะเน้นหนักในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนการพัฒนาสภาตำบลและท้องถิ่นอื่น ภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่ร่วมกันทำหลายท้องถิ่น จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในหลายครั้งที่พบว่าท้องถิ่นต่างๆ มักไม่ให้การยอมรับบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะเหตุผลทางการเมือง ประกอบกับความเป็นท้องถิ่นที่เพิ่งปรับปรุงโฉมใหม่ รวมทั้งฐานะการคลังไม่ดี ไม่สามารถสนับสนุนท้องถิ่นอื่นๆ ได้ รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายใหม่ได้บัญญัติแหล่งที่มาของรายได้เพิ่มขึ้นทำนองเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ในทางปฏิบัติสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้

หลายแห่งต้องขออนุมัติจ่ายขาดเงินสะสมเป็นเงินเดือน ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่บุคลากรประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเปลี่ยนจากเดิมที่เรียกว่า ข้าราชการส่วนจังหวัด

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์การตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ได้อธิบายไว้ว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การระบบใดระบบหนึ่ง ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบอื่นๆ ด้วย เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการหรือเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงตัวคนหรือพฤติกรรม และการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานในที่สุดย่อมมีผลกระทบต่อองค์การ โดยส่วนร่วมทั้งหมด (อรุณ รักธรรม. 2527 : 14) กรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็เช่นเดียวกัน จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นการรื้อระบบเดิมออกไป แล้วสร้างระบบใหม่ขึ้นมารวม 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้างบริหารงาน ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านงบประมาณ การคลังและด้านการกำกับดูแล ดังนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อตรงต่อบุคคลที่อยู่ภายในองค์การคือ ตัวข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปรับตัวได้ดีย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจที่มุ่งมั่นให้เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ ตามแนวคิดในการกระจายอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองจะเป็นรูปธรรมชัดเจนตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญไทย และตามที่สังคมไทยปรารถนาให้เกิดขึ้น ผลบั้นปลาย คือ ประชาชนจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนี้ ในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถปรับตัวได้หรือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดความสับสนยุ่งยากเกิดความคับข้องใจ ซึ่งหากปล่อยไว้นานๆ จะทำให้เกิดความตึงเครียดอาจสร้างภาวะ หรือก่อปัญหาให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ความเสียหายก็จะเกิดขึ้นแก่องค์การโดยส่วนรวม เพราะไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย และพันธกิจสมดังเจตนารมณ์ของการเปลี่ยนแปลง จึงมีผลกระทบต่อแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครองตนเองให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความล้มเหลวหรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และผู้ที่สูญเสียผลประโยชน์ย่อมตกแก่ประชาชนและประเทศชาติในที่สุด (รีเอ็นจีเนียร์ระบบราชการไทย, 2540 : 28)

จากปรากฏการณ์นี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการในองค์การส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มหาสารคาม มีหน้าที่ในการบริหารงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ให้บรรลุผลตามเป้าหมายของส่วนราชการส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่ต้องให้บริการประชาชน และร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ตามภารกิจ และหน้าที่ร่วมของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า และให้ประชาชนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างสูงสุด ซึ่งในการจะสามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ จากข้าราชการในสังกัด เป็นผู้ช่วยเหลือเป็นอย่างดี จึงจะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายดังกล่าวได้ อีกทั้งจังหวัดมหาสารคาม เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความสำคัญตามโครงการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานของส่วนราชการส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลตามพันธกิจร่วม และบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และแต่ละองค์ประกอบ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และแต่ละองค์ประกอบ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และแต่ละองค์ประกอบ

### ปัญหาที่ต้องการทราบจากการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาที่ต้องการทราบจากการวิจัยดังนี้

1. ต้องการทราบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ต้องการทราบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันในเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. ต้องการทราบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และในองค์ประกอบงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน
3. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชาชนที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

จำนวน 112 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 คน โดยการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Tara Yamane. 1973 : 727)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 งานที่ปฏิบัติ

3.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน

3.2.3 สวัสดิการ

3.2.4 ความมั่นคงในอาชีพ

3.2.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของข้าราชการและ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีต่องานของตน เช่น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

1.1 งานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ภายใต้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ชัดเจน คือมีการมอบหมายงานตามความถนัด และปริมาณที่เหมาะสม

1.2 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น สภาพแวดล้อมห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งการจัดให้มีบริเวณโดยรอบห้องทำงาน และสถานที่ทำงานมีบรรยากาศปลอดโปร่ง สะอาดและร่มรื่น

1.3 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานควร ได้รับจากงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ในฐานะเป็นข้าราชการ ใน



สังกัดของหน่วยงานทั้งนี้ไม่นับรวมเงินเดือน อาทิเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ปฏิบัติงานนอกเวลา รถยนต์/รถจักรยานในการปฏิบัติงาน

1.4 ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรมและการปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่อการถูกสอบสวนทางวินัยจากการปฏิบัติงานหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

1.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อประสานงานกันและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่องาน

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติ และได้รับเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3. รายได้ หมายถึง รายได้จากเงินเดือนประจำที่ได้รับจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

5. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพข้อขัดข้องต่างๆในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

2. ทำให้ทราบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญของผู้บริหารในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้สูงยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงมากขึ้น

4. เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University