

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองครั้งสำคัญในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการจากจตุสดมภ์มาเป็นกระทรวงต่าง ๆ และมีเสนาบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละกระทรวง การปรับเปลี่ยนครั้งนี้อาจถือได้ว่าเป็นการเริ่มการกระจายอำนาจการปกครองจากบุคคลเพียงคนเดียว คือ พระมหากษัตริย์เป็นบุคคลจำนวนมากขึ้น ต่อมาเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทางการเมืองของไทยคือมีการปฏิวัติโดยคณะราษฎร ทำให้การปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ถูกเปลี่ยนเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่การเมืองไทยยังเป็นเรื่องของชนชั้นนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้นำทางการเมืองทหารและพลเรือนและในด้านการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแห่งอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้จัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการนำเอาหลักการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมาใช้โดยจัดตั้งเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 ต่อมา พ.ศ. 2498 รัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ดำเนินการปกครองท้องถิ่นนอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล โดยรัฐบาลยังคงแต่งตั้งข้าราชการประจำไปควบคุมการปกครองท้องถิ่นในระดับจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย สภาจังหวัด ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร สภาจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในแต่ละจังหวัดเรียกว่าสมาชิกสภาจังหวัด (สจ.) สภาจังหวัดมีสมาชิกระหว่าง 18-36 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนราษฎรในจังหวัดนั้น และพระราชบัญญัติฉบับนี้ (2498) ยังได้บัญญัติให้มีฝ่ายบริหาร ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้า มีปลัดจังหวัดเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและยังมีข้าราชการประจำอื่น ๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (โกวิทย์ พวงงาม. 2542 : 85)

ต่อมารัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีบทบัญญัติที่สำคัญที่กล่าวถึงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ที่ยกเลิกไป เหตุผลที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 สรุปได้ 4 ประการ ดังนี้ (อนงศ์นาค จุฑาภร. 2547 : 2)

1. เพื่อจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันนี้มีปัญหาด้านการบริหาร การจัดการ ด้านพื้นที่และรายได้ที่ซ้ำซ้อนโดยปรากฏอยู่ในเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติ ฉบับนี้ ซึ่งระบุไว้ว่าเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ได้รับผิดชอบพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตเทศบาลและ สุขาภิบาลและเมื่อมีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้ มีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงเห็นสมควรปรับปรุงบทบาท และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องและปรับปรุง โครงสร้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนของการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลง ด้านการขยายความเจริญเติบโตของแต่ละท้องถิ่น

3. เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กับรัฐบาล และตัวแทนหน่วยงานของรัฐในการถ่ายโอนอำนาจการปกครอง ของส่วนภูมิภาคมาสู่ส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เคยอยู่ในภูมิภาค ไปอยู่กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มความเป็นอิสระ ในการบริหารงานให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้น และลดการกำกับดูแลจาก ส่วนกลางลง

จะเห็นได้ว่าจากการที่รัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายสภาตำบลองค์การบริหารส่วน ตำบลเมื่อปี 2537 ส่งผลให้มีองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นใหม่ในทุกตำบลของประเทศ การเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ทำให้พื้นที่การให้บริการทับซ้อนกับ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิม เขตการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึง ลดลงตามการเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีสาระสำคัญ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล

และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ เขตจังหวัด และให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย สภากองการบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสมาชิกมาจากการเลือกตั้งของราษฎร มีจำนวนตามจำนวนประชากรแต่ละจังหวัด ระหว่าง 24-48 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบและ บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสภากองการบริหารส่วนจังหวัดเลือกนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดจากบรรดาสมาชิกสภากองการบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันเอง นับได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งเป็นครั้งแรก อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นหนักในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและประสานการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด สนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นใน การพัฒนาท้องถิ่น อย่างไรก็ตามจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นที่ผ่านมาพบว่า บทบาทขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดมักไม่ได้รับการยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปอื่น สาเหตุ อาจเนื่องมาจากผลทางการเมืองประกอบกับมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารใหม่ รวมทั้ง ฐานะการคลังที่ไม่สามารถสนับสนุนกิจการของท้องถิ่นอื่นได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด หลายแห่งต้องขออนุมัติจ่าย ขาดเงินสะสมเป็นเดือน ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่บุคลากรประจำของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเปลี่ยนจากข้าราชการส่วนจังหวัดเป็นข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธ์สกุล. 2546 : 2)

ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตาม กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมาตรา 35/5 ได้ บัญญัติให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ 6 ประการ คือ

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติและ นโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น ส่วนในด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น มีการปรับเปลี่ยน เช่นเดียวกัน กล่าวคือ มาตรา 45 (7) ได้เพิ่มข้อความให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ในด้านงบประมาณ และการคลัง มาตรา 64 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเกี่ยวกับ บำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่

1. น้ำมันเบนซิน และน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกันหรือก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ โดยจัดเก็บเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์ สำหรับน้ำมัน และกิโลกรัมละไม่เกินสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม

2. ยาสูบ ให้จัดเก็บเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์

ส่วนในด้านการกำกับดูแลนั้น มาตรา 79 และมาตรา 80 บัญญัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจในการดำเนินการสอบสวนนายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีมีการปฏิบัติหน้าที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้

จากการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ทำให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานรวมถึงอำนาจหน้าที่ถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง การบริหาร ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านงบประมาณการคลัง และด้านการกำกับดูแล ในด้านการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรนั้น ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจหน้าที่อธิบายว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบใดระบบหนึ่งภายในองค์กร ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมของคนภายใน องค์กรนั้นด้วย (อรุณ รักธรรม, 2526 : 14) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผล ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หากข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมีความเข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดที่ตนเองสังกัด และส่งผลต่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนโดยรวม ในทางตรงข้ามหากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความไม่เข้าใจในระบบบริหารงาน ใหม่ ๆ หรือปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่ง งานไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป และไม่มี ความพึงพอใจหรือมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว

อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน จะเกิดขึ้น ผู้ที่เสียประโยชน์อย่างยิ่งคือประชาชนและประเทศชาติโดยรวม

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าในช่วงปี 2540 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผู้บริหารด้วย อย่างไรก็ตามในการทำงานของบุคคลนั้น บุคคลจะแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ และเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ ในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความตั้งใจ มีความสุข กับการทำงาน และจากการวิจัยการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อยู่ใกล้เคียง กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดของชาติชาย ชมเชี่ยวชาญ (2544 : 2) พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ ประสบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. 2540 กล่าวคือ ไม่ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ทำให้ การดำเนินงานยังขาดประสิทธิภาพ ส่วนประสิทธิผลของงานยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่ง เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง คือ ผลมาจากความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั่นเอง

ด้วยเหตุที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ อำนาจ หน้าที่ การกำกับดูแล ประกอบกับเมื่อศึกษาการบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดใกล้เคียงแล้วเป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่ง และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพลเมือง ของจังหวัดกาฬสินธุ์มีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพราะมีความเชื่อมั่นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความเจริญของท้องถิ่นและ ความอยู่ดีกินดีของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการวิจัย และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามกรอบแนวคิดของ สมเจตน์ จีวเจริญ (2544 : 5) ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
- 1.2 ลักษณะงาน
- 1.3 บรรยากาศในการทำงาน
- 1.4 การกำกับดูแล
- 1.5 ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน
- 1.6 การพัฒนาข้าราชการ

2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 106 คน โดยผู้วิจัยกำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.2 ระดับการศึกษา
 - 3.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

- 3.2.1 ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
- 3.2.2 ลักษณะงาน
- 3.2.3 บรรยากาศในการทำงาน
- 3.2.4 การกำกับดูแล
- 3.2.5 ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.6 การพัฒนาข้าราชการ

4. ด้านสถานที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

5. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในเดือนมีนาคม 2550

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ แยกเป็น 6 ด้าน คือ

3.1 ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของพื้นที่ห้องทำงานความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน แสงสว่างในห้องทำงาน อุณหภูมิในห้องทำงาน ความเงียบสงบของห้องทำงาน ความสะอาดของอาคาร ความพร้อมของอุปกรณ์ในห้องทำงาน

3.2 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติทำทหาความสามารถ ความยาก-ง่ายของงานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้

ความสามารถความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3.3 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นกันเองของผู้บริหารสูงสุด ความเป็นกันเองของหัวหน้าส่วนงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง

3.4 การกำกับดูแล หมายถึง การกำกับดูแลในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามนโยบาย เสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการทราบผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3.5 ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับความเหมาะสม ค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้รับความเหมาะสม ความสะดวกในการขอรับค่าตอบแทนต่าง ๆ ความมั่นคงในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

3.6 การพัฒนาข้าราชการ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานในการพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการ โอกาสในการพัฒนางานของตนเอง การส่งเสริมของหน่วยงานให้มีการอบรมศึกษาดูงาน การส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงาน ให้มีการวิจัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการวิจัย ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์