

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรต่างๆนั้นเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงาน คือ ตัวบุคลากรที่บริหารงานในตำแหน่งต่างๆ ดังนั้น องค์กรขนาดใหญ่หรือทุกองค์กรจึงมักกำหนดให้มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล และถือว่าเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนเกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด นอกจากนี้องค์กรต่างๆ ยังได้กำหนดให้มีระบบการจูงใจและมาตรการต่างๆ อย่างทั่วถึง (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540 : 300)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน (กิตติมา ปรีดีคิลก, 2529 : 332) นักวิชาการหลายท่านพยายามค้นหาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Fredric Herzberg, 1959 : 113-115) ก็เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักบริหาร เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้มนุษย์เกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำ

และอำนาจหน้าที่ที่อาจกระทำ กล่าวคือ อำนาจที่อาจกระทำ (มาตรา 67) ได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก,การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล,การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ,การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ,การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น,ปฏิบัติหน้าที่ที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ส่วนอำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร,การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น,การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ,การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ สวนสาธารณะ,การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์,การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว,บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร,การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน,การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล,การจัดให้มีตลาดค้าเทียบเรือและท่าข้าม,กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์,การท่องเที่ยวและการผังเมือง

การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีบุคลากรอยู่ 2 ประเภท คือ ข้าราชการฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ โดยฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย สภากองการบริหารส่วนตำบล กับคณะผู้บริหาร ส่วนข้าราชการประจำ จะประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานประชุม งานเกี่ยวกับตำบล งานจัดทำข้อบังคับ งบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย,หัวหน้าส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักเงินภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี การตัด โอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การจัดทำบัญชีแยกประเภท งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย,หัวหน้าส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ งานประมาณราคาตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย และฝ่ายสาธารณสุข (มี เฉพาะ อบต. ชั้น 1) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขภาพตำบล งานควบคุมโรคติดต่อ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย ซึ่งจากลักษณะงานทั้งหมดที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน คือข้าราชการจะต้อง

มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4)พ.ศ.2546)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะหัวหน้าสำนักงาน ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ มีหน้าที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง บทบาทของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความสำคัญยิ่งทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานและประสานงานในท้องถิ่น เพราะการทำงานในชุมชนจำเป็นต้องมีการประสานงานทั้งในส่วนของใช้อำนาจในระดับภูมิภาคและใช้อำนาจในระดับท้องถิ่น อีกทั้งยังต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกตำบล เพราะฉะนั้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องเป็นทั้งนักคิด นักประสาน นักมนุษยสัมพันธ์ และนักปฏิบัติด้วย จึงไม่น่าประหลาดใจเลยว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเผชิญกับแรงบีบคั้นทั้งจากส่วนบนและล่าง ทั้งภายในและภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในสภาพการณ์ปัจจุบัน การปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร การทำงานยังขาดหลักมีปัญหาอยู่บ้าง ทั้งข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง โดยเฉพาะการปฏิบัติงานกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและการบริหาร ทำให้การประสานความเข้าใจเป็นไปด้วยความยากลำบาก การขาดความรู้ ความสามารถ ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก้าวภายในสายการบังคับบัญชา ทำให้เกิดปัญหากับพนักงาน เป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขตลอด ทำให้งานล่าช้า ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการแข่งขันทางการเมืองสูง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมักได้รับความกดดันจากแรงบีบของหลายฝ่าย จนต้องโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ทำให้คนที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงจังกับการทำงานซึ่งมีอุดมการณ์เปี่ยมล้นด้วยความมุ่งมั่นและพลังสร้างสรรค์เกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย และคิดอยากจะทำเปลี่ยนงานซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายเป็นอย่างมาก (วิภา อินทรจันทร์แรงค์. 2542 : 4) ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่ายที่ถลอก เนื้อชาารู้สึกว่าตนเองยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ประกอบกับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งในสายงานยังมีข้อจำกัดในเรื่องหลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่างๆ มากมาย ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้นความรับผิดชอบต่องานที่ทำจึงไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จรูญ แก้วมณี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ชาตฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการใช้หน่วยงานมากเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมองค์ประกอบด้านต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการศึกษา

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปกรอบความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ เพื่อนำมาศึกษาวิจัยได้ จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 164 คน (บันทึกท้องถิ่น. 2552 : 224-230) โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

4.1.1 เพศ ได้แก่

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

4.1.2 ระดับการศึกษา ได้แก่

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโท
- 3) ปริญญาเอก

4.1.3 ระดับตำแหน่ง ได้แก่

- 1) ซี 3
- 2) ซี 4
- 3) ซี 5
- 4) ซี 6

5) ซี 7

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 ด้าน ดังนี้

- 4.2.1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 4.2.2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 4.2.3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4.2.4. ด้านความรับผิดชอบ
- 4.2.5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4.2.6. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
- 4.2.7. ด้านนโยบายและการบริหาร
- 4.2.8. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 4.2.9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.2.10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ความรับผิดชอบ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ค่าจ้างและสวัสดิการ, นโยบายและการบริหาร, ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

1. ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง งานที่ทำทำให้ ได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศ และชื่อเสียง พอใจในความมั่นคงของอาชีพ มีโอกาสได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นมีโอกาสได้รับสวัสดิการที่ดี

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมอบหมายงาน พิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีการขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมหรือศึกษา งานที่ปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ระบบคุณธรรมช่วยให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง สามารถปฏิบัติงานสำเร็จทันตามกำหนดการ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพอใจกับงานในความรับผิดชอบ มีอิสระต่อการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานพิเศษนอกเหนืองานประจำ

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติช่วยให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น งานที่ปฏิบัติช่วยให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ พอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

6. ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม เงินเดือนเพียงพอค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ การพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่

7. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายหน่วยงานเป็นที่พอใจ ชอบรูปแบบการบริหารงานขององค์กร หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีระบบบริหารงานที่ดี พอใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร

8. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง รู้สึกพอใจในการมีน้ำใจและอัธยาศัยอันดีของเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ความสามัคคีของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สำนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การจัดระเบียบวัสดุอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการจัดบริเวณเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน สภาพของหน่วยงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจระบบการปกครองบังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาช่วยให้

งานประสบความสำเร็จ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

ประโยชน์การศึกษา

จากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร และทำให้ทราบสภาพการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมองค์ประกอบด้านต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY