บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองครั้งสำคัญในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนการบริหารราชหารจากจตุสดมห์มาเป็นกระทรวงต่างๆ และมีเสนาบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละกระทรวง การปรับเปลี่ยนครั้งนี้อาจถือได้ว่าเป็นการเริ่มการกระจายอำนาจการปกครองจากบุคคลเพียงคนเดียว คือ พระมหากษัตริย์เป็นบุคคลจำนวนมากขึ้น ต่อมาเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2575 มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทางการเมืองของไทยคือมีการปฏิวัติโดยคณะราษฎร ทำให้การปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ถูกเปลี่ยนเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่การเมืองไทยยังเป็นเรื่องชนชั้นนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้นำทางการทหารและพลเรือน และในด้านการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแห่งอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้จัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการนำเอาหลักการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมาใช้โดยจัดตั้งเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 ต่อมา พ.ศ. 2498 รัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ดำเนินการปกครองท้องถิ่นนอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล โดยรัฐบาลยังคงแต่งตั้งข้าราชการประจำไปควบคุมการปกครองท้องถิ่นในระดับจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย สภาจังหวัด ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติกำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร สภาจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในแต่ละจังหวัดเรียกว่าสมาชิกสภาจังหวัด(สจ.) สภาจังหวัดมีสมาชิกระหว่าง 18-36 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนราษฎรในจังหวัดนั้น และพระราชบัญญัติฉบับนี้(2498)ยังได้บัญญัติให้มีฝ่ายบริหาร ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้า มีปลัดจังหวัดเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (โกวิทย์ พวงงาม. 2542 : 85)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต่อมารัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีบทบัญญัติที่สำคัญที่กล่าวถึงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ที่ยกเลิกไป เหตุผลที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 สรุปได้ 4 ประการ ดังนี้ (อนงค์นาถ จุฑากูร. 2547 : 2)

1. เพื่อจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีปัญหาด้านการบริหารการจัดการและด้านพื้นที่และรายได้ซ้ำซ้อนโดยปรากฏอยู่ในเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งระบุไว้ว่าเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ได้รับผิดชอบพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล และเมื่อมีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงเห็นสมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนของการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการขยายความเจริญเติบโตของแต่ละท้องถิ่น

3. เพื่อเป็นการถ่ายโอนอำนาจการปกครองส่วนภูมิภาคมาสู่ท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ในการประสานงานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น การประสานงานกับรัฐบาล และตัวแทนหน่วยงานของรัฐ การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เคยอยู่ในภูมิภาคไปอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มอิสระให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้น โดยการลดการกำกับดูแลงานส่วนกลางลง

หลังจากที่รัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปี 2537 ส่งผลให้มีองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นใหม่ในทุกตำบลของประเทศการเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ทำให้พื้นที่การให้การบริการทับซ้อนกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิม เขตการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงลดลงตามการเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ต่อมามีการแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นายกองค์การบริหารส่วนคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมาตรา 35/5 ได้บัญญัติให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ 6 ประการ คือ

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติและนโยบาย

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

การปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานรวมถึงอำนาจหน้าที่ถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างบริหาร ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านงบประมาณการคลัง และด้านการกำกับดูแล ในด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรนั้น ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจหน้าที่อธิบายว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบใดระบบหนึ่งในองค์กร ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้นด้วย (อรุณ รักธรรม. 2526 : 14) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ตนเองสังกัด และส่งผลต่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนโดยรวม ในทางตรงข้ามหากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ๆ หรือปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป และไม่มีความพึงพอใจหรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้น ผู้ที่เสียประโยชน์อย่างยิ่งคือประชาชนและประเทศชาติโดยส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมาย ปัจจัยประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จะเห็นได้ว่าในช่วงปี 2551 ได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งอาจมีผลต่อนโยบายการบริหารงาน อย่างไรก็ตามในการทำงานของบุคคลนั้น บุคคลจะแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ และเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความตั้งใจ มีความสุขกับการทำงาน ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ของชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ์สกุล (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ของ อนงค์นาถ จุฑากูร (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ของ ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งใน 3 จังหวัดดังกล่าวมีอาณาเขตติดต่อกันแต่ผลการวิจัยแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เพราะมีความเชื่อมั่นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 195 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย. 2551 : 5)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

1) เพศชาย

2) เพศหญิง

2.1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

1) ปวส./อนุปริญญา

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1) น้อยกว่า 3 ปี

2) 3 - 6 ปี

3) มากกว่า 6 ปี

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ กิลเมอร์ ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจ 10 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

2.2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.2.3 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ

2.2.4 ด้านค่าจ้าง

2.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

2.2.6 ด้านการนิเทศงาน

2.2.7 ด้านลักษณะทางสังคม

2.2.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

2.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ

3.1 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ การโยกย้ายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน(จะถูกโยกย้ายจนกว่าจะมีความประสงค์) การปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ

3.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีโอกาสไปร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การโยกย้ายแต่งตั้งเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ ความสะอาด สะดวก สบาย ของสถานที่ทำงาน เหมาะแก่การทำงานครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ การจัดสำนักงานของที่ทำงานทำให้ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านค่าจ้าง หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ การจัดค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน/ล่วงเวลา ค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าจ้างจากหน่วยงาน

3.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ งานที่ได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนในการดำเนินงานไว้ชัดเจน ได้รับความยุติธรรมในงานที่รับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

3.6 ด้านการนิเทศงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ หน่วยงานจัดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เสมอ ได้รับการศึกษา อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.7 ด้านลักษณะสังคม หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น มีความรักใคร่ สามัคคีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความเป็นกันเองของผู้บริหาร ความยุติธรรมในการกำกับดูแลของผู้บริหาร

3.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ สะดวกในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น หน่วยงานมีประกาศให้ได้รับรู้ข่าวสารขององค์กร

3.9 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรในสำนักงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เมื่อได้รับมอบหมายหรือการร้องขอ

3.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะดังนี้ เงินเดือนของท่านพอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย และด้านการรักษาพยาบาล ให้แก่บุคลากรมีความเหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ให้มีความพึงพอใจและเจตคติอันเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น