

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 ในการจัดตั้งเทศบาลเมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย องค์กรเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี ให้มีประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล ที่มาจากการแต่งตั้งของผู้ว่าราชการจังหวัด จากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสภาเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล ในส่วนของนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรี จำนวนหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี นายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ (ทองอาน พาไทสง. 2549 : 143-151)

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล และให้มีปลัดเทศบาลคนหนึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล รองจกนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแล ราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่มิถกกฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย หน้าที่ของเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ที่ต้องทำและอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 ทั้งนี้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และตามพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้น ตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองให้แก่เทศบาลที่จะต้องดำเนินการ (ทองอาน พาไทสง. 2549 : 242-243)

การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข กำหนดมาตรฐานทั่วไปให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ส่วนของการบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัดให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น โดยการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง. 2544 : 99-106) นอกจากนี้บุคลากรซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ นายกเทศมนตรี ในฐานะเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างเทศบาลนั้น ได้รับอำนาจในการบริหารงานบุคคลจากการออกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งที่เป็นอำนาจโดยตรงและโดยการขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. 2547 : 21-150)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำและอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารตามอำนาจหน้าที่มีพนักงานและลูกจ้างเทศบาล นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล การทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือความสำเร็จลุล่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในส่วนของเทศบาลตำบล โคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการที่สังเกตสภาพการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า ยังมีปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่

หลายประการ เช่น ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านการทำกิจการตามอำนาจหน้าที่ การให้บริการในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ของประชาชน ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพที่ดีพอ การใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ ที่สิ้นเปลือง แต่ได้ผลงานที่ออกมาไม่ได้รับประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าเท่าที่ควรจะเป็น ขาดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายพนักงานลูกจ้างยังทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพและขีดความสามารถที่มี เป็นต้น ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง อาทิ การได้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอ ปัญหาความสัมพันธ์ที่ก่อเกิด ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การขาดสวัสดิการและรายได้ที่เหมาะสมตลอดจนการไม่ได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา บุคคลทั่วไป และจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากปล่อยให้เกิดสภาพดังกล่าวกับพนักงานและลูกจ้างเทศบาล โดยไม่มีการหาทางแก้ไขแล้ว จะสร้างภาวะหรือก่อปัญหาให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรลดลง ในการบริหารองค์กรให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น กำลังคนคือทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคลากรที่ได้ผลคือ การทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มความสามารถ การเข้าใจพื้นฐานทางจิตวิทยา เป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องดำเนินการให้เป็นผล ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร นับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบความรู้สึกข้างใน ทั้งนี้เพราะ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ (วุฒิชัย โสมานบุตร. 2536 : 52 ; อ้างอิงจาก Strauss and Sayles. 1960 : 119-122) สอดคล้องกับ รัตนา บูรพากุล (2531 : 11) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในความรู้สึกเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ

มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน (พงส์ หรดาล. 2540 : 40)

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานของเทศบาล ซึ่งปัจจุบันเป็นพนักงานเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ตำแหน่ง นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี ว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

### สมมติฐานการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และประโยชน์ที่เกื้อกูล

## ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 71 คน ประกอบด้วย

1.1.1 พนักงานเทศบาล	จำนวน 36 คน
1.1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 17 คน
1.1.3 พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 12 คน
1.1.4 ลูกจ้างประจำ	จำนวน 6 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 61 คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.2.2 ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2.3.3 ปัจจัยจำวน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในขนาดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และประโยชน์เกื้อกูล

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โลกศรี

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด ปริมาณงาน ความยุติธรรม ความภูมิใจ สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวก การมีอิสระในการตัดสินใจ คำสั่ง กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและแนวทาง การปฏิบัติงานมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการด้านต่างๆ และรวมถึงองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายอย่างสูงสุดด้วยความเต็มใจ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบล โลกศรี ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชาย และเพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

3.3 รายได้ หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ที่ได้รับต่อเดือน จากงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบล โทกศรีในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

3.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

3.5 สถานภาพ หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส (รวมทั้งหย่าร้างหรือแยกกันอยู่)

3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-8 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

4. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้อุทิศตนในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

4.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลการทำงานที่สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ใน การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลโดยทั่วไป

4.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ และเป็นงานที่มีลักษณะต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการได้รับโอกาสในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี

5. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มี หรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ประกอบด้วย

5.1 เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำจากงบประมาณของหน่วยงานตาม ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน

5.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน จากผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน

5.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ สื่อสารของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ในลักษณะของ การแสดงออกต่อกัน ด้วยพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการจัดการและการบริหารงาน ของหน่วยงานด้านต่างๆ

5.5 สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศภายในของสถานที่ทำงาน หรือ สภาพแวดล้อมอื่นๆ ของสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและนำอยู่ ตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

5.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืน ของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

5.7 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละ ระดับมีความสามารถในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ

5.8 ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ประจำ

## ประโยชน์การศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ตำบลโคกศรี ผู้ศึกษาคาดว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโคกศรี ซึ่งจะ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ให้ สอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน



3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล โคกศรี สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการวางแผนการบริหารองค์กร และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บังเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติโดยรวม
4. ผลการศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในเทศบาลตำบลอื่นได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY