

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศและกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ และมีอำนาจและใช้อำนาจเพื่อบริหารและจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือเป็นกลไกของรัฐบาล คือนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิท พวงงาม, 2544 : 83-87)

กรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เมื่อปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภา

ตำบลและรูปแบบของค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลาสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยจัดทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 170-176)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำคือ 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาสีลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือนุเคราะห์ให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้คือ 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 9) หาผลประโยชน์

จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 12) การท่องเที่ยว และ 13) การผังเมือง

การที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจตามหน้าที่ดังกล่าวได้ หัวใจสำคัญ คือ การมีทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ๆ อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (materials) และวิธีการ (Management) นั้น ซึ่งทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 เรียกกันทั่วไปว่า หลัก 4Ms โดยทรัพยากรหรือปัจจัย “คน” เป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การ นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจ โน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ ภายใต้การจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์การลุล่วงไปด้วยดี (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 83) การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานและคนที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมีสิ่งที่มีมาจูงใจให้พวกเขาขอมปฏิบัติตามเป้าหมายและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเลื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานคือยกลงในที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 80)

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ก็คือการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปของบุคคล ๆ หนึ่งที่มีทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 133)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะไม่ต่างจากองค์การอื่น ๆ ที่จะต้องมีทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารเช่นกัน โดยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ เรียกว่า “พนักงานส่วนตำบล” ซึ่งถือเป็นข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยตลอดระยะเวลาของการบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมาได้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในแง่บวกและลบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าได้มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างยิ่ง จนนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขทั้งกฎหมาย ระเบียบ ระบบโครงสร้างและรูปแบบขององค์การตลอดมา ดังเช่น กรณี การจะยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล หรือการยกฐานะเป็นเทศบาล อย่างนี้เป็นต้น

ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้ก็คือ “คน” ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ด้วยความสำคัญของคนจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและ โน้มเอียงต่อประเด็นทรัพยากรที่เรียกว่า “คน” ว่าเพราะสิ่งใดจึงทำให้การทำงานของคนจึงยังคงมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานหรือทำงานจนนำไปสู่ทัศนคติความชอบหรือไม่ชอบหรือที่เรียกว่า “ความพึงพอใจ” ต่อการทำงาน จนส่งผลกระทบต่อผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบล อาทิเช่น การลาออกจากงาน การขาดงาน สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต พฤติกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

จากการศึกษาผลงานวิจัยของ ชาตฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ระดับมาก อรวรรณ ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นต้น รวมทั้งผู้วิจัยได้สัมผัสสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในฐานะบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลผลิตและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูล

เชิงวิชาการและการวางแผนเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ เฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอ เฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 5 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเฝ้าไร่ องค์การ บริหาร ส่วนตำบลหนองหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง องค์การบริหารส่วนตำบล นาดี และองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 173 คน (ข้อมูล จากกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของ

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2550) ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ /และพนักงานจ้าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากร ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ จำแนกเป็น 3 ช่วงดังนี้

- 1) อายุ 18 – 28 ปี
- 2) อายุ 29 - 39 ปี
- 3) อายุ 40 ขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- 2) ระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 3) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 3 ปี
- 2) 3 - 5 ปี
- 3) 6 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 งานที่ปฏิบัติ

3.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน

3.2.3 สวัสดิการ

3.2.4 ความมั่นคงในอาชีพ

3.2.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

4. ระยะเวลาการวิจัย ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2551

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลเฝ้าไร่ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหลวง องค์กรบริหารส่วนตำบลวังหลวง องค์กรบริหารส่วนตำบลนาดี และองค์กรบริหารส่วนตำบลอุคมพร
2. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้ที่ชื่นชอบหรือไม่ชอบของบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีต่องาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
4. งานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบหน้าที่และความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ ที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ การแบ่งงานกันทำ และความสำเร็จในชีวิตที่ต้องการ
5. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะในตัวเองหรือตามธรรมชาติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนี้ สภาพที่เป็นอยู่ของเสียง แสงสว่าง การจัดห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน โครงสร้างสำนักงานที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการบริหารงานและการให้ความสำคัญบุคลากรที่เป็นชายกับหญิง
6. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล พานะในการปฏิบัติงาน ค่าเบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา ระบบดูแลผลประโยชน์ และให้การส่งเสริมสนับสนุนครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความแน่นอน แน่นหนา คงอยู่และเชื่อมั่น ดังนี้ ความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ การได้รับเงินเดือน โอกาสในการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้นและเงินเดือน เป็นต้น

8. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพันหรือเกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบุคลากรในองค์กร ดังนี้ มีความสัมพันธ์อันดีมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงวิชาการและนำไปวางแผนส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY