

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้หลักการกระจายอำนาจ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างรวดเร็วและเป็นการแบ่งเบากิจการบางอย่างจากส่วนกลาง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างสถาบันทางการเมือง การปกครองในระดับท้องถิ่นให้มีความมั่นคงและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานพนักงานส่วนตำบลนั้นเกิดขึ้นตามมาตรา 72 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและระเบียบของพนักงานส่วนตำบลให้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งพนักงานส่วนตำบลนั้นก็เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีความสนใจในความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าของตนเอง สาละสำคัญของพระราชกฤษฎีกาพนักงานส่วนตำบลนั้นได้กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม และในมาตรา 6 ของพระราชกฤษฎีกานั้นยังได้ระบุว่า ในการนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่พนักงานส่วนตำบลให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล อำนาจหน้าที่นายกรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรีเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด อำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงและอธิบดีเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการบริหาร จะเห็นได้ว่าผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลนั้นมีความแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป ผู้บังคับบัญชานั้นจะได้รับการกล่อมเกลารับรู้ในแนวทางการบริหารงานบุคคลระดับหนึ่งแล้ว จะมีความแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลซึ่งมีประธานกรรมการบริหาร โดยส่วนใหญ่จะไม่มีความรู้ในด้านการบริหารงานบุคคลมาก่อนเป็นผู้บังคับบัญชา (จรรยา แก้วมณี. 2545 : 1-2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (2540 : 75) มาตรา 288 กำหนดให้การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติและในมาตราเดียวกันนี้ได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีจำนวนเท่ากัน

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นมี 3 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) รับผิดชอบการกำหนดมาตรฐานกลาง เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ
2. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นมีจำนวน 3 คณะ คือ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล รับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปภายใต้มาตรฐานกลางที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ
3. คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นมีจำนวน 227 คณะ (คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล อย่างละ 75 คณะ พร้อมทั้งมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา อย่างละ 1 คณะ) รับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามความต้องการและให้มีความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับ การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างจะสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ เป็นการจำกัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไว้ด้วย

ขณะเดียวกันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550 : 113) หมวด 14 การปกครองท้องถิ่น มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล

การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวมด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายมีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
 2. นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหนองคาย จำนวน 8 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายประกาศว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
 3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 9 คน ประกอบด้วย
 - 3.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ซึ่งมาจากประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคายคัดเลือกกันเอง
 - 3.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ซึ่งมาจากนายกององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายคัดเลือกกันเอง
 - 3.3 ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน
 - 3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- จะเห็นได้ว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล มีแนวทางที่ต่างจากการบริหารงานบุคคล ข้าราชการประเภทอื่นซึ่งการบริหารงานบุคคลภายหลังจากที่มีกฎหมายรัฐธรรมนูญบัญญัติไว้มีลักษณะเป็นรูปแบบที่เรียกว่าเป็นแบบไตรภาคี และการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นจึงทำให้น่าสนใจว่าการบริหารงานบุคคลในรูปแบบนี้จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน และเป็นที่น่าสังเกตว่าการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทนั้นมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประเภทละ 1 คณะ ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นจะขอ โอน (ย้าย) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันหรือการ โอน (ย้าย) กรณีที่ต้องไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะเป็นไปด้วยความยากลำบากและจะเป็นปัญหาอุปสรรคกับความก้าวหน้าหรือขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนตำบลในอนาคตอย่างแน่นอน

เพื่อให้รับรู้ถึงสภาพปัญหาของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จากรายงานการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายทุกเดือนปรากฏว่ามีพนักงานส่วนตำบลขอโอน (ย้าย) ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันหรือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาลหรือขอโอน (ย้าย) ไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลจึงได้เห็นปัญหาต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายต่อไป และเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมทั้งส่งผลดีเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนและพัฒนาสังคมให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการศึกษา

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 10 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจุมพล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนัง องค์การบริหารส่วนตำบลเซิม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 129 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 129 คน โดยการใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ยามานะ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนเท่ากับ 98 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ จำแนกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1) อายุ 18 – 28 ปี

2) อายุ 29 - 39 ปี

3) อายุ 40 ขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

1) ระดับ ปวช. / ปวส. หรือเทียบเท่า

2) ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2.5 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

3.2.8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3.2.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

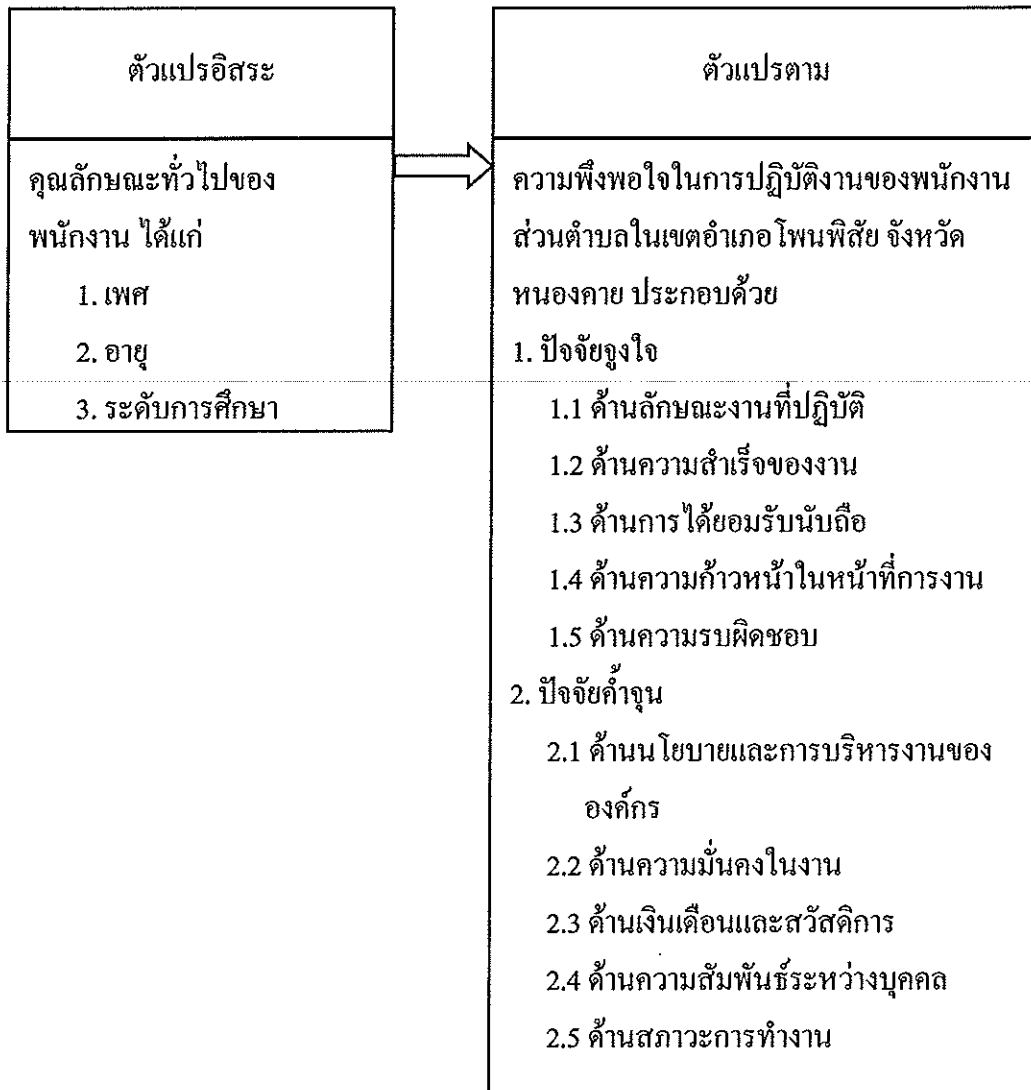
3.2.10 ด้านสภาวะการทำงาน

4. ระยะเวลาการศึกษา

ระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2553

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลจุมพล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล ที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานเป็นไปในทางบวก หรือความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ จากนโยบายของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการมีความสะดวกสบายและบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจดี ทุ่มเท เสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์การนั้นได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจนจนก่อให้เกิดการปฏิบัติที่สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนดไว้ได้รวมถึงการ ได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้นได้รับการ

ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการแสดงออกอื่นใดให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้นได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการส่งเสริมการเข้ารับการฝึกอบรม

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถนำความรู้ที่ค้นคว้าเพิ่มเติมมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้น ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กร การได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการบริหารงาน การได้รับมอบหมายงานที่พิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก รวมถึงการได้รับโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงาน

ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้นมีความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ต่องานที่ได้ปฏิบัติในหน่วยงานและต่อความมั่นคงของอาชีพ และการยอมรับจากสังคมว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญและมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รวมถึงการได้รับความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้น ได้รับ

เงินเดือนและสวัสดิการอื่นใดที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับคุณวุฒิการศึกษา อายุราชการการและความรู้ความสามารถ รวมถึงการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้นได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ คำแนะนำและความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านสภาวะการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรนั้น ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีลักษณะทางกายภาพของงานที่ดี สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีความสะดวกต่อการเดินทาง

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปเป็นข้อมูลปรับปรุง และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งคาดว่าจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป