

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมและงานวิจัย และตำราต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ภาระหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จไปได้ด้วยดีนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานอยู่งานนั้นจะดำเนินไปอย่างไร้ราบรื่นหรืออาจไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของลูกค้ำที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จาก คุณสมบัติผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์ กับการคาดหวังของลูกค้ำ

ไชยพันธ์ ชาญปรีชารัตน์ (2543 : 52) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก คือ รู้สึกชอบ รัก พพอใจ หรือเจตคติที่ดีต่อ งานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ เป็น ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความต้องการ หรือแรงจูงใจ

ปนัดดา ยอกระบำ (2544 : 6) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบหรือที่ประทับใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับ โดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจบุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง และมีความต้องการหลายระดับซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

พิชิต บุตรศรีสวย (2546 : 11) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ ความรักความยินดียอมรับ และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จนบรรลุความสำเร็จขององค์กร

อภิรักษ์ จันตะนี (2547 : 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพึงพอใจที่ถูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้สินค้าหรือบริการที่มุ่งหมายหรือตั้งใจไว้ ถ้าเมื่อได้รับสินค้าหรือบริการแล้วจะเกิดความพึงพอใจ ยังได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีขึ้นก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าได้รับสินค้าหรือบริการต่ำกว่าที่ตั้งใจไว้ ก็จะทำให้ความพึงพอใจลดลงไปด้วย เป็นต้น

ไกรเวช ทรฤทธิ์ (2550 : 8) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ อยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุดอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้วก็ได้”

วรูม (Vroom, 1964 : 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในสิ่งหนึ่ง ที่สามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะในด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

โวลแมน (Wolman, 1973 : 384) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของ

บุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ว่ามีความรู้สึกประทับใจ พอใจ กับสิ่งที่สนองตอบกลับมาหลังจากที่
คนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งความรู้สึกประทับใจ พอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ
กับสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2. องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานหนึ่ง ๆ
ให้สำเร็จการที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ
องค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีอยู่ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลใน
องค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากการจูงใจในการทำงาน คือ การสร้าง
ส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอยากทำงาน
โดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องชักนำ

จอมพล พิเศษกุล (2537 : 170) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการ
ใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

2.1 ความต้องการภายนอก ได้แก่

2.1.1 รายได้ตอบแทนในการทำงาน

2.1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

2.1.4 การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.2 ความต้องการภายใน ได้แก่

2.2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.2.2 ความเป็นผู้ได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น

2.2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

2.2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในอนาคต

นอกจากนี้ยังสนองความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานโดย
เน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ไ้ผลในเชิงปฏิบัติโดยควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานจึงจะมี
ความหมายสำคัญสำหรับผู้ทำงาน

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการ
ทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะดังนี้

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานนั้นต้องมี

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
- 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
- 3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นสามารถทำได้สำเร็จได้

3. ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความพอใจในการทำงาน

กนกวรรณ แสงหาญ (2534 : 12) ได้ให้ความสนใจและได้ศึกษาความพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

3.1.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นถึงความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจึงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

3.1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3.1.3 สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

3.1.4 ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพทุกคนจึงมีความมุ่งหวังทำงานเพื่อค่าจ้าง ที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้

3.1.5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามต้องการและความถนัด ก็จะเกิดความพึงพอใจ

3.1.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็นปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุที่คนงานย้ายงาน และลาออกจากงาน

3.1.7 ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้า
ผู้ปฏิบัติงาน

3.1.8 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงาน

3.1.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการ วิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์การการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ

3.1.10 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

3.1.11 สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

3.2 สิ่งจูงใจในการทำงาน

กรองแก้ว สรณรงค์ (2537 : 15) ได้กล่าวว่า บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกันที่สำคัญ 5 อย่าง คือ

3.2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ

3.2.2 สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น

3.2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพในการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด มีรถประจำตำแหน่ง ฯลฯ

3.2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพในการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น สถานภาพทางสังคม ความรักใคร่ชอบพอ ความทัดเทียมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

3.2.5 การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และการสร้างความรู้สึกรักให้แก่บุคลากรทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ

4. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีคิลก (2538 : 32) ได้อธิบายว่า “หากคนงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะมีพฤติกรรมที่เอาใจใส่ต่อการทำงานขยันคิดตามผลงาน มีความสามัคคีไม่ขาดหรือหยุดงาน โดยมีความจำเป็นยอมเสียสละเวลา ดังนั้นหากคนงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วหน่วยงานนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน”

ชัยยุทธ์ แสงแก่นเพชร (2537 : 120) ได้อธิบายว่า กระบวนการในการทำของบุคลากรขององค์กรที่จะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้นผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จคนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใดก็ตามความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานรักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานเรามักพบเห็นเสมอว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานของเขา จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้นเสมอ เป็นต้นว่าเขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นจะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความมีอดสาหะ วิจารณ์ในการทำงานอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานที่เขาทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือการปฏิบัติงานของเขาจะเสื่อมลงงานจะดำเนินไปไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรย่อมผันแปรควบคู่ไปกับขนาดของความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย จากสาเหตุที่กล่าวมาแล้ว อาจจะแสดงเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานได้ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานที่มี

ความพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นคือ

1. การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น
2. การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมีมากขึ้น
3. การเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลของการจงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินมากบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับสามารถทำงานด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจงานแล้วหน่วยงานนั้นจะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานก็มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในขณะเดียวกันความพึงพอใจในการทำงานถือได้ว่าเป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใด นอกจากนั้น เชื่อว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือ ความพึงพอใจในงาน และถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีต่องานก็คือ ไม่มีความพึงพอใจในงานนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายซึ่งองค์ประกอบนั้นสามารถสนองตอบความต้องการของมนุษย์ได้เป็นที่พอใจ

ดังนั้น ในการที่จะได้งานที่ประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมาจากแรงจูงใจที่มาจากความต้องการของมนุษย์ จึงแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อสนองความต้องการของตน และเมื่อได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความพึงพอใจในที่สุด

5. การวัดความพึงพอใจ

โยธิน ศันสนยุทธ (2539 : 28-29) ได้กล่าวว่า ในการพิจารณาความดีความชอบในด้านงานควรพิจารณาความพอใจในชีวิตควบคู่ไปด้วยเพื่อเปรียบเทียบทั้งสองภาพความพอใจในงานและความพอใจในชีวิตมักจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด จึงควรพิจารณาความสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและผลผลิต เคยเชื่อกันว่าความพอใจในงานทำให้เกิดผลผลิตสูงหรือปานกลางหรือต่ำก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึง

พอใจในงานกับผลผลิตจึงเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีตัวแปรระหว่างกลางมากมาย เช่น รางวัล และค่านิยมของสังคม เป็นต้น

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับผลผลิตแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ ด้วย ดังนี้

5.2.1 การเปลี่ยนงานและการขาดงาน-ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานสูง กล่าวคือ คนที่มีความพอใจในงานต่ำมักทิ้งงานเดิมไปหางานใหม่ และการขาดงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าคนมีความพอใจในงานต่ำก็มีแนวโน้มที่จะขาดงานบ่อยขึ้น

5.2.2 อายุ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพอใจในงานมักปรากฏในลักษณะที่ว่าเมื่อคนอายุมากขึ้นย่อมมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความพอใจในงานมากขึ้น เพราะการปรับตัวดีขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์

5.2.3 อาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและความพอใจในงานมักจะเป็นลักษณะที่เป็นงานอาชีพระดับสูงให้ความพอใจในงานสูงกว่างานอาชีพระดับต่ำ

จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นการวัดความพึงพอใจในงานได้ในระดับหนึ่ง แต่สำหรับมาตรการวัดความพึงพอใจจริง ๆ นั้น อาจจะได้โดยวิธีดังต่อไปนี้

1) ใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยขอร้องให้คนงานหรือผู้ที่เราต้องการให้แสดงความคิดเห็นทำเครื่องหมายในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถาม โดยอิสระ อาจจะถามความพอใจด้านการบริหารงาน การควบคุมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงาน รางวัลทางเศรษฐกิจ การเลื่อนขั้นและสภาพอื่น ๆ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจในงานทางตรงทางหนึ่ง แต่ต้องอาศัยกลวิธีและเทคนิคมากพอสมควร ไมเช่นนั้นแล้วอาจจะไม่ได้ข้อเท็จจริง แต่ถ้ามีเทคนิคที่ดีก็จะประหยัดและได้ประโยชน์มากทีเดียว

3) การสังเกต เป็นวิธีที่สามารถทราบความพึงพอใจในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง โดยสังเกตพฤติกรรม การพูด กริยาท่าทาง แต่ต้องกระทำอย่างจริงจังและมีระเบียบแบบแผน

4) การปฏิบัติการศึกษา เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ได้นำเอาความรู้
ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์เพื่อแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางการบริหาร ในรูปที่
สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณอันเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น
การสังเกต การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม การวัดความพึงพอใจที่ได้ผลดีที่สุดผู้เก็บ
ข้อมูลต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมกับผู้ที่จะทำการศึกษา

6. ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีทางด้านความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและการจูงใจนั้น เป็นสิ่งที่มี
ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับจิตใจของคนกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ใน
สังคม และธรรมชาติของคน โดยทั่วไป โดยความพึงพอใจของบุคลากรที่ต่อมการปฏิบัติงาน
มักจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานเช่นเดียวกับการจูงใจที่จะทำให้คนเรานั้น มี
ความพอใจกับสิ่งที่ตนจะได้รับ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึง
พอใจ และการจูงใจในการทำงานมาอยู่รวมกัน โดยทฤษฎีที่จะนำมากล่าวในการศึกษาได้แก่
ทฤษฎีการจูงใจของ Abraham H. Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และ
ทฤษฎี x-y ของ McGreger

6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Need Hierarchy Theory) มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow 's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

6.1.1 คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด

6.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

6.1.3 ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนองโดยมาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจ การจูง

ใจจะเป็นไปอย่างมีระบบตามลำดับชั้นของความต้องการ หรือ “Hierarchy of Needs” ตามทฤษฎีของมาสโลว์จะมีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายค่าจ้าง หรือเงินเดือน

2) ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่จิตใจที่สำคัญของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับกรอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นใจในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้คุณค่าอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) เป็นลำดับชั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ซึ่งหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสี่ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้นของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับ 1 – 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองในลำดับขั้น ๆ

6.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก อธิบายปัจจัย 2 ประการดังนี้

6.2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงานและเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษหรือเป็นงานชั่วคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานหากงานที่ทำมีปัจจัยจูงใจก็จะสนองตอบให้พนักงานเกิดความพึง

พอใจ ในขณะที่เดียวกันแต่หากงานได้ผลงานที่ดี นอกจากนั้นคนแต่ละคนต้องการชนิดและปริมาณของปัจจัยงานที่แตกต่างกัน อะไรที่ใช้กระตุ้นบุคคลหนึ่งอาจไม่สามารถจูงใจพนักงานอื่นได้ ดังนั้น ปัจจัยงานที่นำมาใช้จึงควรเลือกให้เหมาะสมต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรด้วย

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ หรืองานในหน้าที่ที่บุคคลมีโอกาสปฏิบัติอย่างมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคคลปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายความสามารถให้ต้องลงมือปฏิบัติและมีความยุ่งยาก ง่ายเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จการยอมรับจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

6.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับตอบสนองความต้องการจะทำให้บุคคลไม่รักงานและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีการวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารงานที่เหมาะสมมีเหตุผลในการบริหารงาน

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการและเทคนิคการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ อาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

5) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกมัด หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับเป็นรายเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

6.3 ทฤษฎี X และ Y

กล่าวถึง “การบริหารเกี่ยวกับตัวคนที่แตกต่างกัน” แม็คเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ดังนี้

6.3.1 ทฤษฎี X มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1) ลักษณะของคนทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส

2) คิวเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าวดังนั้น เพื่อให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

3) คนส่วนมากมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่าง ๆ

จะสังเกตได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมลูกน้องอย่างใกล้ชิดคอยแต่จะจับผิด ทำให้ลูกน้องขาดโอกาสและเสรีภาพ

6.3.2 ทฤษฎี Y มีแนวคิดเรื่องพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1) คนที่ปฏิบัติงาน โดยใช้กำลังแรงและเสรีภาพทางความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้นคนงานอาจเห็นว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป การกระทำต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุมถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสมก็อาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้

2) การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเองและสามารถรับผิดชอบควบคุมตัวเองในขณะที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) คนมักจะแสวงหาความรับผิดชอบ โดยการที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของผูปฏิบัติด้วย ดังนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองถึงจิตใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4) คนโดยทั่วไปจะมีความคิดความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ได้อย่างดี (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ.2542:33)

สรุปได้ว่า จะเห็นว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่แม็คเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ” ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแม็คเกรเกอร์กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนขั้นสมมติที่ว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ”

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการบริหารโดยมีตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะทำหน้าที่กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่นวางแผนดำเนินงานและรับผิดชอบควบคุมให้เป็นไปตามแผนนั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า ซึ่งกลไกที่จะใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็คือ การตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อมาบังคับใช้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการบริหารงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลก็มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะทำหน้าที่ตราข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการตราข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามที่กฎหมายเฉพาะบัญญัติหรือให้อำนาจไว้ ซึ่งข้อบัญญัติ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย

นอกจากนั้นสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีหน้าที่ในการควบคุมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับผิดชอบ โดยพนักงานส่วนตำบล จะมีมากหรือน้อย หรือจะมีตำแหน่งใดระดับใดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้น

การกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายได้กำหนดให้แบ่งหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยจัดตั้งเป็นส่วน หรือฝ่ายในปัจจุบัน (30 มีนาคม 2545) ได้ถึง 5 หน่วยดังต่อไปนี้

1. สำนักปลัด
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนโยธา
4. ส่วนการศึกษา
5. ส่วนสาธารณสุข

หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้ การจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก ส่วน ฝ่าย ก็ได้โดยคำนึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล แต่หากงานใดยังไม่มีควมจำเป็นจะต้องแยกเป็นส่วนการบริหารงานต่างหากก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดก็อาจจัดเป็นส่วนต่าง ๆ ในปัจจุบัน 30 มีนาคม 2545 ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับ โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากความเจริญและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการบริหาร ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ทำหน้าที่ในการกำหนดเกี่ยวกับการบริหารและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับความ

ต้องการของท้องถิ่น โดยได้มีแนวคิดที่จะแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546)

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัจจุบันมีทั้งสิ้น 5,770 แห่ง (ส่วนศึกษาและพัฒนา ระบบรูปแบบและโครงสร้าง : สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง ; กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2552)

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน หมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีมีเพียง 2 หมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 4 สมัย ๆ ละ ไม่เกิน 30 วัน : หากมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถขอเปิดประชุมวิสามัญได้สมัยประชุมวิสามัญมีกำหนดไม่เกิน 15 วัน สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ประชุมปรึกษาหารือ หรือการลงมติวินิจฉัยข้อปรึกษาที่เป็นอำนาจหน้าที่ ห้ามประชุมปรึกษาหารือในเรื่องนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือเรื่องที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือเรื่องการเมืองแห่งรัฐ

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ

ประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2545 นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่ในฐานะฝ่ายบริหาร โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและข้อบังคับของทางราชการ

2.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5 รักษาราชการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล

3. พนักงานส่วนตำบล นอกจากองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลแล้ว ยังมีอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบทั้งสองเลย ก็คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นต้องติดต่อ และให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก พนักงานส่วนตำบล จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงานส่วนการบรรจุแต่งตั้งการให้ความดีความชอบตลอดจนการออกจากตำแหน่งเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 เดิมกำหนดขนาด ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น 5 ชั้น คือองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ชั้นที่ 4 ชั้นที่ 5 ปัจจุบัน ได้กำหนดขนาดองค์การบริหารส่วน

ตำบลออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

- 1. สำนักงานปลัด
- 2. ส่วนการคลัง
- 3. ส่วนการโยธา
- 4. ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ
- 5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยมีแนวทางการกำหนด ดังนี้

- 1. สำนักงานปลัด ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการส่วนราชการให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงินการเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- 3. ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่

4. ส่วนโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการ ตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรัดประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มี หน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งาน สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งาน ด้านการรักษาพยาบาลในเมืองต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข ได้รับมอบหมาย

1. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 1.1 อำนาจหน้าที่ทั่วไป พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม
- 1.2 หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ
 - 1.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 1.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ ที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 - 1.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 1.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 1.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 1.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 1.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 1.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอัน ดีของท้องถิ่น
 - 1.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

1.3 หน้าที่ที่กฎหมายไม่บังคับให้ทำ

- 1.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 1.3.2 ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 1.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 1.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อน หย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

- 1.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 1.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 1.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 1.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

- 1.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 1.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 1.3.12 การท่องเที่ยว
- 1.3.13 การผังเมือง

1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองการจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุขการส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษา

ความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

1.4.2 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6 พ.ศ.2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (อุดร ดันดีสุนทร 2547:31)

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ อันเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ภาระหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าของหน้าที่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงาน หรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องงานด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภชนา การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก

พนักงานส่วนตำบล จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน ส่วนการบรรจุแต่งตั้งการให้มีความดีความชอบ ตลอดจนการออกจากตำแหน่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 เป็นสำคัญ

พนักงานส่วนตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 6 ส่วน ว่าด้วยการกำหนดส่วนการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล เพื่อที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้ ดังนี้

1. สำนักปลัด มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานพัฒนาชุมชน งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นหน่วยงานใดโดยเฉพาะ
2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
3. ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษางานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจัดให้มีฐานะเป็น ฝ่าย แผนก หรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล แต่หากงานใดยังไม่มีความจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหารงานต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากก็ได้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น โดยอนุ โลม (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 118)
4. ส่วนโยธา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำสวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมือง และงาน

สาธารณสุขปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรค การสุขภาพิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณสุข สื่อสาร และสถาปนสถานสาธารณะ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลเล็ก ๆ ก็จะจัดให้มีสถานีอนามัยศูนย์บริการสาธารณสุข

พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรสายปฏิบัติ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบล โดยทำสัญญาจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระยะเวลา 4 ปี สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ และสัญญาจ้าง 1 ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ส่วนพนักงานจ้างเหมาบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลจ้างตามความจำเป็นแล้วแต่กรณีโดยจ้างเป็นเรื่องๆ ไปไม่มีภาระผูกพันใดๆ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยการจัดแบ่งงานในหน้าที่รับผิดชอบจะคำนึงถึงลักษณะงาน ปริมาณงาน และคุณภาพงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม

1. ขนาดและที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากอำเภอนามนทางทิศตะวันออก ประมาณ 5 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด 46 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 28,750 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	จดกับตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศใต้	จดกับ ตำบลดอนจาน กิ่งอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันออก	จดกับ ตำบลตำบลหนองบัว อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันตก	จดกับ ตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2. แนวเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม มีดังนี้

2.1 ด้านทิศเหนือ ติดต่อดำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ และ ตำบลหนองอีบุตร อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณพิกัด UD 742342 (อยู่บริเวณทุ่งนาทางทิศใต้บ้านเหล่าจิว) ตัดผ่านทุ่งนาไปทางทิศตะวันออก ถึงทางเกวียน ไปบ้านหนองคอนเตรียม แยกไปตามแนวทางเกวียนขึ้นไปทางทิศเหนือ ผ่านบริเวณทิศตะวันตกหนองแจ้งตัดตรงขึ้นไปทางทิศเหนือ เชื่อมกับกึ่งกลางลำห้วยหลัว บริเวณพิกัด UD 762358 ต่อไปตามแนวกึ่งกลางลำห้วยหลัวทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงจุดสิ้นสุดที่บริเวณพิกัด UD 781327 รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ 8.5 กิโลเมตร

2.2 ด้านทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหนองบัว อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณพิกัด UD 781327 ตัดไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านทุ่งนา (บริเวณทิศตะวันตกบ้านหนองบัว) ตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงลำห้วยทรายใหญ่ บริเวณพิกัด UD 750279 ต่อลงไปทางทิศใต้ตามแนวกึ่งกลางลำห้วยทรายใหญ่ ผ่านป่าดงแม่เผด ถึงจุดสิ้นสุดที่บริเวณพิกัด UD 740238 รวมระยะทางด้านทิศตะวันออก ประมาณ 10.5 กิโลเมตร

2.3 ด้านทิศใต้ ติดต่อกับตำบลดงพุง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณพิกัด UD 740238 ต่อขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวสันเขาภูโนนใหญ่ ถึงจุดสิ้นสุดที่บริเวณพิกัด UD 716247 รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ 3 กิโลเมตร

2.4 ด้านทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณพิกัดที่ UD 716247 ผ่านป่าดงแม่เผด ขึ้นไปทางทิศเหนือถึงหนองคำห่อ บริเวณพิกัด UD 719295 แล้วต่อไปตามแนวกึ่งกลางลำห้วยคำห้วนา ถึงบริเวณพิกัด UD 735309 ตรงไปทางทิศเหนือ ผ่านบริเวณทิศตะวันตกหนองแวง ถึงจุดสิ้นสุดที่บริเวณพิกัด UD 742342 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 10.5 กิโลเมตร

3. ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลหลักเหลี่ยมมีสภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สลับที่ราบต่ำ มีลำห้วยทราย ไหลผ่าน พื้นที่ส่วนมากเหมาะสำหรับการเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์ อีกทั้งยังมีถนนสายหลักตัดผ่านคือ ทางหลวงแผ่นดิน สายอำเภอนามน – อำเภอภูพานิชย์

ลักษณะภูมิอากาศตำบลหลักเหลี่ยมมีการกระจายตัวของฝนอย่างทั่วถึง จากสถิติน้ำฝนอำเภอนามน ปี 2536 ถึง 2546 ฝนตกตั้งแต่เดือน มกราคม เดือน พฤศจิกายน ของทุกปี

เดือนที่ฝนตกมากที่สุดคือเดือนสิงหาคม,กันยายน และกรกฎาคม ซึ่งมีปริมาณฝนเฉลี่ยประมาณ 384.6 , 285.3 และ 279.9 มิลลิเมตรต่อเดือนตามลำดับจากมากไปหาน้อย ในช่วงที่มีปริมาณน้ำฝนน้อยที่สุดคือ ธันวาคม มกราคม และพฤศจิกายน เฉลี่ย 5.0 และ 26.2 มิลลิเมตร ตามลำดับ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการ พ.ศ.2552- 2556)

4. การเมืองการปกครอง

4.1 การเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีจำนวนหมู่บ้าน 10 หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในหมู่บ้าน หมู่บ้านละ สองคน รวมเป็น 20 คน มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนแต่งตั้งจำนวน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง จำนวน 1 คน

4.2 การปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยมมีการปกครองในลักษณะการปกครองท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ตำบลหลักเหลี่ยมครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 10 หมู่บ้าน (แผนพัฒนาตำบล 2553 -2555) ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อพื้นที่	จำนวนครัวเรือน ที่สำรวจได้	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านหลักเหลี่ยม	146	309	257	566
2	บ้านสังคมพัฒนา	145	286	266	552
3	บ้านหนองคอนเตريم	100	202	226	428
4	บ้านหลักเหลี่ยม	195	374	398	772
5	บ้านสังคมพัฒนา	197	518	499	1,017
6	บ้านหลักเหลี่ยม	120	274	270	544
7	บ้านโนนขี้ตู่	57	113	115	228
8	บ้านสังคมพัฒนา	177	420	394	814
9	บ้านหนองคอนเตريم	115	294	278	572
10	บ้านทรัพย์เจริญ	73	149	144	293
รวม		1,325	2,939	2,847	5,786

5. ด้านการศึกษา

ประชาชนชาวตำบลหลักเหลี่ยม ได้รับการศึกษากันทุกถ้วนหน้า เพราะมีสถานศึกษาในเขตพื้นที่สามารถให้การศึกษาแก่ประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึง โดยมีสถานศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การศึกษาวัยปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถ้ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน 1 แห่ง มีครูผู้ดูแลเด็ก 4 คน จำนวนเด็ก 80 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศูนย์วัด) ถ้ายโอนจากกรมการศาสนา 2 แห่ง มีครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 6 คน มีจำนวนเด็ก 118 คน

5.2 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.1 โรงเรียนชุมชนหลักเหลี่ยม ครู 11 คน

5.2.2 โรงเรียนสังคมพัฒนา ครู 13 คน

5.2.3 โรงเรียนบ้านหนองคอนเตريم ครู 6 คน

5.2.3 โรงเรียนนามนพิทยาคม (ระดับมัธยมศึกษา) ครู 23 คน

5.3 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ครู 3 คน

6. ประเพณีที่สำคัญ

ตำบลหลักเหล็กเป็นชนเผ่าที่ได้รับวัฒนธรรมและประเพณี จากชนรุ่นหนึ่ง ไปสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง โดยประเพณีที่สืบทอดกันมา และยังคงถือปฏิบัติกันอยู่จนถึงปัจจุบัน คือ “ฮีดสิบสอง ครองสิบสี่” ได้แก่ ประเพณีบุญประทายข้าวเปลือก, เลี้ยงเจ้าปู่ (บุญฉลองเจ้าปู่) บุญกุ่มข้าวบุญข้าวจี บุญมหาชาติ บุญสงน้ำ บุญบั้งไฟ บุญเบิกบ้าน บุญเข้าพรรษา บุญข้าวประดับดิน บุญข้าวสาก บุญออกพรรษา บุญกฐิน(บุญเดือน 12)และประกอบกิจกรรมตามความเชื่อ เช่น การเลี้ยงผีตาแฮก, การสู่วัฒข้าว, การสะเดาะเคราะห์การบายศรีสู่ขวัญ ฯลฯ

7. การศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลหลักเหล็ก นับถือศาสนาพุทธ จึงมีวัดและสำนักสงฆ์ในพุทธศาสนากระจายทั่วไปในเขตพื้นที่ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ วัดวิเศษไชยศรี วัดสังคมพัฒนาวัดป่าบ้านหนองคอนเตรียม วัดจินตามณี วัดป่าด่านขาด วัดป่าอรุณธรรม วัดเกาะแก้ว และสำนักสงฆ์วัดป่าอรุณธรรม

8. การสาธารณสุข

การดำเนินการด้านการสาธารณสุขในพื้นที่ของตำบลหลักเหล็กมีสถานอนามัยจำนวน 1 แห่งคือ สถานีอนามัยบ้านอุทัยวรรณ มีบุคลากรทางสาธารณสุข จำนวน 3 คน โดยมุ่งเน้นการควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนให้ได้มาตรฐาน

9. สภาพทางเศรษฐกิจ

9.1 สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป สภาพเศรษฐกิจของตำบลหลักเหล็ก

ประชาชนส่วนมากยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก โดยเฉพาะการปลูกข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา หวาย ข้าวโพด พริก และนอกจากนี้ประชาชนยังประกอบอาชีพที่ได้รับ การส่งเสริมจากรัฐ เช่น การทอผ้าพื้นเมือง การแปรรูปขนม การเย็บผ้า การเลี้ยงไหม หน่อไม้ฝรั่ง ซึ่งปัจจุบันสร้างรายได้ให้กับประชาชนเป็นอย่างดี และนอกจากนี้ภาครัฐยังได้จัดสรรเงินงบประมาณ เป็นกองทุนหมู่บ้าน และแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้กู้ยืมไปประกอบอาชีพ แต่เนื่องจากในการผลิตสินค้าบางอย่างเช่น การทอผ้าพื้นเมืองยังขาดความรู้ในด้านการตลาด ซึ่งถ้าหากประชาชนมีความรู้ด้านการตลาดและได้รับการส่งเสริมด้านการทอผ้าพื้นเมืองอย่างจริงจังแล้ว จะสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี

9.2 การเกษตรกรรม ตำบลหลักเหล็ก มีพื้นที่ทั้งหมด 28,750 ไร่ พื้นที่ทำการเกษตร ทำนา คิดเป็นร้อยละ 64.23 % ทำไร่ คิดเป็นร้อยละ 5.56% ไร่ข้าง คิดเป็นร้อยละ 5.84% (อ้างอิงจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.2552-2556)

9.3 ผลผลิตทางการเกษตร พืช พืชหลักที่สำคัญของตำบลหลักเหล็ก ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน ยางพารา ข้าวโพด และพืชผัก เช่น พริกและหน่อไม้ฝรั่ง เป็นต้น ปลูกเพื่อเพิ่มรายได้ในครัวเรือน และพืชอุตสาหกรรม ได้แก่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าวโพดฝักอ่อน

9.4 ปศุสัตว์ เกษตรกรตำบลหลักเหล็ก เลี้ยงโค- กระบือ สุกร ไข่เพื่อจำหน่าย การเลี้ยงไก่พื้นเมือง เพื่อบริโภคในครัวเรือน และจำหน่ายเป็นรายได้เสริม

9.5 ประมง เกษตรกรจะปล่อยปลาลงในบ่อ หรือสระน้ำในไร่นาเพื่อใช้ในการบริโภคในครัวเรือน เพราะมีแหล่งน้ำธรรมชาติเพียงพอ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2552-2556)

10. การอุตสาหกรรม ตำบลหลักเหล็ก มีแหล่งอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น กลุ่มวิสาหกิจ โรงสีข้าว กลุ่มอัครวิทย์วิทยาศาสตร์ กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง ผ้าลายหยาดน้ำฝน ซึ่งเป็นสินค้า OTOP ของชาวตำบลหลักเหล็ก ปัจจุบันเป็นที่แพร่หลาย และนิยมกันมากสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี

10.1 บั๊มน้ำมัน จำนวน 5 แห่ง

10.2 บั๊นมือโยก (บั๊มหลอด) จำนวน 3 แห่ง

10.3 โรงสี จำนวน 10 แห่ง

10.4 ร้านค้า จำนวน 77 แห่ง

10.5 โต๊ะสนุก จำนวน 3 แห่ง

10.6 ร้านซ่อม จำนวน 8 แห่ง

10.7 ร้านอาหาร จำนวน 3 แห่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานที่จะนำเสนอเป็นของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ทำการการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปและรวบรวมมาโดยมีรายละเอียดดังนี้

ศุณีย์รัตน์ เตชากวีวัฒน์พันธุ์ (2539 : 182) ได้ทำการศึกษาศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า นักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน อื่น ๆ ที่นอกจากเงินเดือนและสวัสดิการ ภูมิหลังของนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและจำนวนผู้ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในครอบครัว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในด้านลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน และมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนผู้ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมศักดิ์ บุญทำนุก (2540 : 87) ได้ทำการศึกษาศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองจังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ อายุราชการ ความสุขในชีวิตครอบครัว การศึกษา สถานภาพสมรส แผนสิ้นสุดการทำงาน สภาพทางเศรษฐกิจและการสนับสนุนของครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จรรยา แก้วมณี (2545 : 144) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพทำงานทั่วไป ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และสวัสดิการ ส่วนสถานภาพทั่วไป ด้านภูมิหลังของพนักงานส่วนตำบล อายุ อายุราชการ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติ ส่วนเพศ รายได้และสวัสดิการ นโยบายของหน่วยงาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติ.

ชาฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : 130) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติ และสภาพการปฏิบัติ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

อรวรรณ ละมูลจิตต์ (2546 : 122) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือด้านลักษณะของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา

สุพรรณ พันธุ์ประสิทธิ์กิจ (2548 : 110) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และรายได้และสวัสดิการในระดับปานกลาง

อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548 : 120) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนในระดับปานกลางปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและอายุราชการที่แตกต่างกันของพนักงานส่วนตำบล ไม่ส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

บุญมี ไชยพิมพ์ (2550 : 46) ได้ทำการศึกษาศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่รวม 10 องค์ประกอบ เท่ากับ 3.63 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยเรียงตามลำดับ ความพึงพอใจจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จในงาน และ ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ

ด้านเงินเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจเหมือนกัน ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจปานกลาง และด้านนโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

สุนันทา พงศ์ประเสริฐ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แรงจูงใจทั้งสิบด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

อมรมิตร มงคลเกศา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามสมมุติฐาน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับจูงใจในเชิงลบ

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีการกำหนดตัวแปรอิสระ จากเพศ อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งในการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร