

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น มีลำดับช่วงหรือระยะทางแห่งความพยายามปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถลำดับช่วงระยะเวลาของความพยายามปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นได้เป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก เกิดขึ้นสมัยราชการที่ 5 เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบจตุสดมภ์ (เวียง วัง คลัง นา) เป็นระบบกระทรวง กรม ราชการส่วนภูมิภาคและสุขาภิบาล ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่มิใช่การดำเนินการปกครองประเทศไทยอย่างยิ่ง

ช่วงที่สอง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464 ถึง พ.ศ. 2499 โดยเฉพาะเมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติ จัดตั้งหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา ได้แก่ พระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) พ.ศ. 2498 ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พ.ศ. 2499 และคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 โดยจอมพล ป. หิวนุตสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในขณะนั้นให้มีการจัดตั้งสภาตำบลขึ้นเป็นครั้งแรกจะเห็นได้ว่าในช่วงปี พ.ศ. 2496 – 2499 ได้เกิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มพื้นที่ประเทศไทยเป็นครั้งแรก คือมีทั้งสุขาภิบาล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ช่วงที่สาม ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2537 – 2540 ได้มีพระราชบัญญัติยกฐานะสภาตำบลเป็นนิติบุคคลโดยรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาพื้นที่และภาษีซ้ำซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะพื้นที่ของทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลซ้ำซ้อนกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา

ช่วงที่สี่ ช่วงระยะตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2540 อันเป็นช่วงที่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งรัฐธรรมนูญใหม่นี้ถือว่าเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่และรอบด้าน อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์การปกครองของไทย ซึ่งเกี่ยวกับการพยายามปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น โดยรัฐธรรมนูญฉบับใหม่นี้ สภาร่างรัฐธรรมนูญโดยกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญได้พยายามค้นหาเหตุปัญหของการปกครองท้องถิ่นก่อนเป็นลำดับแรก และหลังจากนั้นพยายามรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแห่งปัญหามารวมไว้แล้วจึงหาแนวทางแก้ไข โดยมีเจมมุ่งอันเป็นวัตถุประสงค์ปลายทาง คือพยายามแก้ไขปัญหองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มากที่สุดและรอบด้าน พยายามให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากที่สุดและประการสุดท้าย พยายามให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันเป็นองค์กรรากหญ้ามีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหารากหญ้า ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานของประชาชนและเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (โกเมศ ขวัญเมือง, 2546 : ไม่มีเลขหน้า)

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นล่าสุด เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจของรัฐให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกัน (ฉลาด ขามช่วง, 2542 : 22) จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองที่มีการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศอย่างแท้จริง อันเป็นการสนองนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาล ที่จะทำให้อำนาจของการบริหารแก่หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงาน แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นนั้นตามขอบข่ายที่กฎหมายกำหนด (กรมการปกครอง, 2542 : 14 – 15)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันแยกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหกคน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละสามคน

ในส่วนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ให้มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ แต่ไม่เกินสองคนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในการแบ่งส่วนการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2542 : 28)

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำงาน การประชุม งานเกี่ยวกับการออกข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานอนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ

2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานการเงินคงเหลือประจำวัน งานอนุมัติงบประมาณเบ็ดเตล็ดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ งบสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน

3. ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานการประมาณราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากการแบ่งส่วนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว มีบทบาทและอำนาจหน้าที่สำคัญยิ่งตามระเบียบกฎหมายกำหนด และยังมีบทบาทในการประสานประโยชน์ระหว่างประชาชนใน

ท้องถิ่นกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และจากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสนับสนุนหลายประการที่จะเสริมสร้างการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้มี ประสิทธิภาพ

จากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มี ความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานส่วน ตำบล สภาพการงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากร และงบประมาณ ความก้าวหน้า ศักยภาพและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้าน สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานดังกล่าวยังไม่เกิดประสิทธิภาพ เท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2542 : 29)

สภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบจากมติที่ประชุม ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต. จังหวัดหนองคาย) ซึ่งมี หลายครั้งที่มติดีให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าไปช่วยราชการที่สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย หรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่วนใหญ่เนื่องมาจากเกิดความขัดแย้งกับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพ รวมของปัญหาความขัดแย้ง เนื่องมาจากการไม่สนองนโยบายของผู้บริหาร (มติ ก. อบต. จังหวัดหนองคายครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2549) และการปฏิบัติงานไม่มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งในบางพื้นที่ที่มีการชุมนุมเรียกร้องให้ย้ายปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ออกนอกพื้นที่ (ข่าวรอบราชอาณาจักร. 2549 : 16) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องตรงกับ ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและเป็น แนวทางในการพัฒนาในระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีดังนี้
 - 1.1 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.2 ความสามารถในการทำงาน (Achievement)
 - 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
 - 1.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
 - 1.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
 - 1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work conditions)
 - 1.7 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
 - 1.8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(The kind of work)
 - 1.9 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.10 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and fringe benefits)
2. การปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้พื้นที่ศึกษาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ทั้งหมด จำนวน 109 แห่ง

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ปลัดส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย 109 ตำบล ตำบลละ 1 คนรวม 109 คน โดยแบ่งออกเป็น

3.1 อำเภอเมืองหนองคาย	14	แห่ง
3.2 อำเภอท่าบ่อ	10	แห่ง
3.3 อำเภอโพนพิสัย	11	แห่ง
3.4 อำเภอบึงกาฬ	12	แห่ง
3.5 อำเภอศรีเชียงใหม่	4	แห่ง
3.6 อำเภอเซกา	9	แห่ง
3.7 อำเภอสังคม	5	แห่ง
3.8 อำเภอโซ่พิสัย	7	แห่ง
3.9 อำเภอพรเจริญ	5	แห่ง
3.10 อำเภอปากคาด	6	แห่ง
3.11 อำเภอบึงโขงหลง	4	แห่ง
3.12 อำเภอศรีวิไล	4	แห่ง
3.13 อำเภอบึงค้ำ	3	แห่ง
3.14 กิ่งอำเภอสระใคร	3	แห่ง
3.15 กิ่งอำเภอเฝ้าไร่	5	แห่ง

3.16 กิ่งอำเภอรัตนวาปี 5 แห่ง

3.17 กิ่งอำเภอโพธิ์ตาก 3 แห่ง

รวมจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 109 แห่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 109 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัว ดังนี้

4.1.1 ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ

4.1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

4.1.4 ความรับผิดชอบ

4.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4.1.6 การปกครองบังคับบัญชา

4.1.7 นโยบายและการบริหาร

4.1.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.1.10 เงินเดือนและสวัสดิการ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ตนเองปฏิบัติตามที่ผู้อื่นคาดหวังตามตำแหน่งนั้นๆ หรือการกระทำสิ่งทีกระทำให้ดีขึ้น หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการให้ดีขึ้น

2. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดหนองคาย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง

3.1 ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการทำงานและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติซึ่งอาจเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ทำหายหรืองานธรรมดา งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ หรืองานนำเบ็ดหน้า งานที่ง่ายหรืองานที่ยากรวมถึงความมีอิสระในการทำงาน

3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับการแสดงความยินดีหรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายและเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้สำเร็จลุล่วง

3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3.6 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การพบปะสังสรรค์ การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ การปรึกษาหารือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร

3.7 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหาร ตลอดจนการบริหารงานของหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยสอดคล้องเหมาะสมกัน สนับสนุน การปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด มีความชัดเจน ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร

3.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น อัตราค่าจ้าง อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องพัก วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ อุณหภูมิ แสง เสียง ฝุ่นละออง ท่าเลที่ตั้ง ความสะดวกสบายในการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การเลือกกลุ่มการทำงาน การประสานงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน

3.10 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อระดับการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY