

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยี มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2541 : 2) จะเห็นได้ว่าในองค์กรใด ๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วย เงื่อนไข และองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541 : 6) ทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยภายใน ที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของสร้างคามพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ง่ายขึ้น เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้า หรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนอกจากนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีผลต่อความสำเร็จ ของงาน ซึ่งถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคคลเกิดความ

กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (เสรี สุขसार. 2551 : 2)

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537” เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก การรักษาความสะอาดทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มครอบครัวและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่และมีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รัฐจึงได้กำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงจัดให้บริการเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน จึงกล่าวได้ว่าพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน

ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ว่าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบ เช่น ความไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานและนโยบายของผู้บริหารองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความเสี่ยงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นต้น ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่มีเพียงหน่วยงานละ 3 คน คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา หลายครั้ง โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานส่วนตำบล

เกิดความสับสน ความไม่เข้าใจตรงกัน และเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จนส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลง จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมความก้าวหน้า ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หากพนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในทางบวกเพียงใดย่อมมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและย่อมส่งผลสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพเพียงนั้น จนสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จที่วางไว้

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น เพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการการบริหารองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการจะพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงเพื่อได้ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมต่อไป

คำถามการศึกษ

1. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด สาขาการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนงานที่สังกัด สาขาการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาศาษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow's) และทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเคอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยผู้ศึกษาได้จำกัดขอบเขตของการศึกษาไว้ 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ระหว่างเดือน มกราคม - เดือน เมษายน 2554 จำนวนทั้งสิ้น 58 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จำนวน 12 คน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม จำนวน 10 คน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน จำนวน 11 คน ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย จำนวน 10 คน และข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังสาว จำนวน 9 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษารั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม องค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน องค์การบริหารส่วนตำบล นาฝาย และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสาว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน มกราคม - เดือน เมษายน 2554

5. ตัวแปรที่ศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ ดังนี้

5.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

5.1.2 อายุ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- 2) 26-35 ปี
- 3) 36-45 ปี
- 4) 34-55 ปี
- 5) 55 ปีขึ้นไป

5.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5.1.4 ส่วนงานที่สังกัด

- 1) สำนักปลัด
- 2) ส่วนการคลัง
- 3) ส่วนโยธา
- 4) ส่วนการศึกษา
- 5) ส่วนสาธารณสุข

5.1.5 สายการปฏิบัติงาน

- 1) สายงานผู้บริหาร
- 2) สายงานปฏิบัติ

5.1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

- 1) 1 - 5 ปี
- 2) 6 - 10 ปี

- 3) 11 - 15 ปี
- 4) 16-20 ปี
- 5) 20 ปีขึ้นไป

5.1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

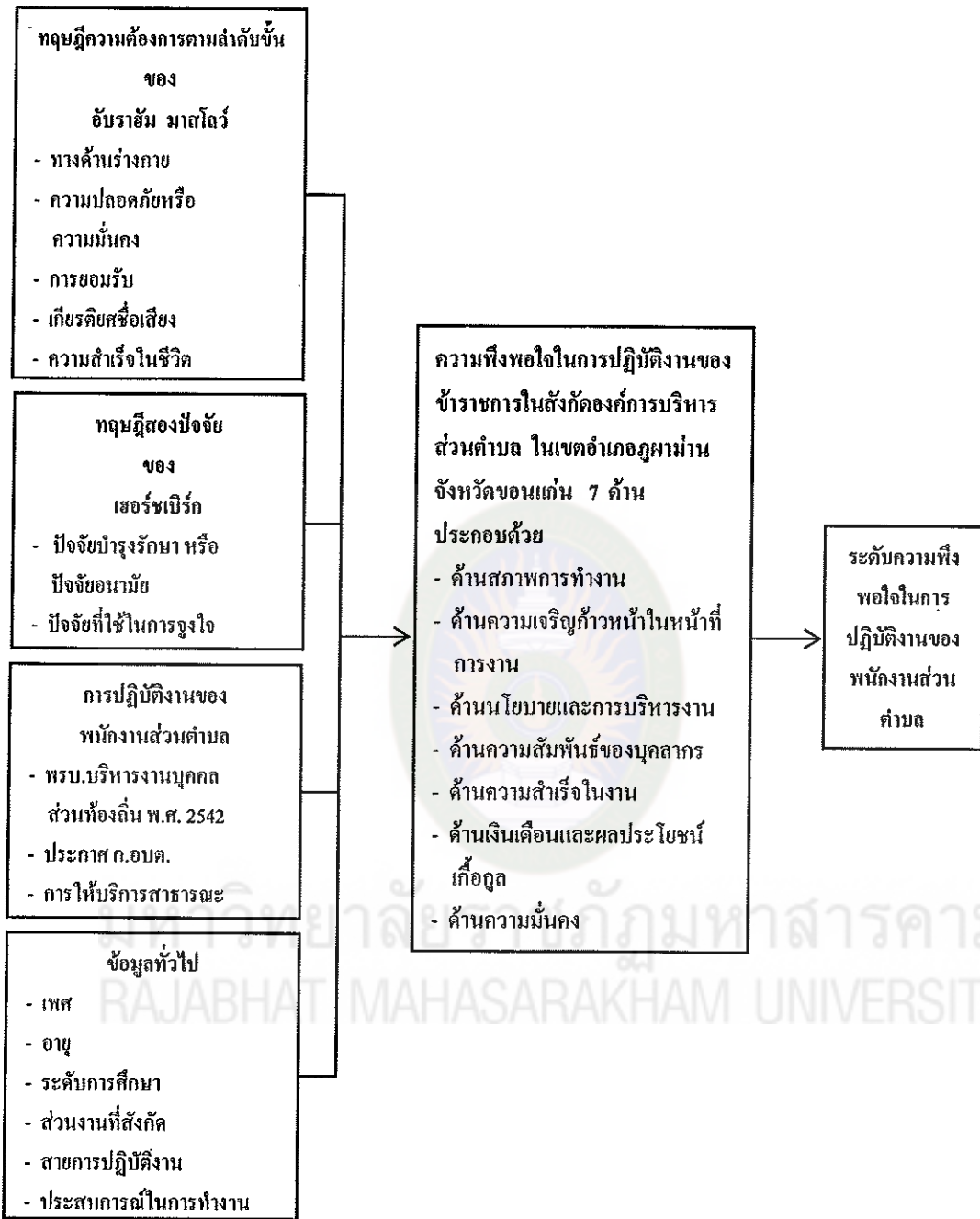
- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอม
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลวังสาว

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น 7 ด้าน ดังนี้

- 5.2.1 ด้านสภาพการทำงาน
- 5.2.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5.2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 5.2.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร
- 5.2.5 ด้านความสำเร็จในงาน
- 5.2.6 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
- 5.2.7 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow's) และทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ



คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และเจตคติด้านบวกของข้าราชการในองค์กรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ด้าน สภาพการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ของข้าราชการ ความสำเร็จในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง และความมั่นคงในงานที่ทำ เป็นต้น ทำให้ข้าราชการทำงานด้วยความ

กระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เต็มใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่มีอยู่ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดบริเวณสถานที่ทำงานบริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย สภาพแวดล้อมขององค์กร เช่น ความเพียงพอของแสงสว่าง ระดับความดังของเสียง สภาพการทำงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่าง สะดวกสบาย ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงานและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับโอกาสไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับโอกาสที่จะได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถความเหมาะสม และตามวาระ การได้รับโอกาสและความเป็นธรรมที่จะได้ศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานอยู่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและการได้รับความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงานเท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น การปรับปรุงพัฒนาตำแหน่งให้ดีขึ้น และ โอกาสโยกย้าย ไปดำรงตำแหน่งที่ชอบหรือคิดว่าก้าวหน้ากว่า

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดลำดับขั้นบังคับบัญชาการสั่งการตามสาย การบังคับบัญชาและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ รวมถึงการกระทำอย่างมีเหตุผล การได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงานของหน่วยงานที่ยึดหลักธรรม มาภิบาล และความโปร่งใสในการบริหารงานที่พร้อมจะให้มีการตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด การมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมและพบปะ สังสรรค์กัน บรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง และการยอมรับบทบาท หน้าที่ของกันและกันในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดีตรงตามเป้าหมายและเป็นที่พอใจกับผู้เกี่ยวข้อง การได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จ ลุล่วงและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ทํานําตรงอยู่ เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทํานํารับผิดชอบ ความ

เหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่าทำกรนอกเวลา ฯลฯ การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง ประจำปี และระดับของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ความมั่นคงในงานที่ทำ หมายถึง ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ความมั่นคงในตำแหน่งของงานในปัจจุบัน งานที่ปฏิบัติมีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย การเดินทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และการได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ผู้บริหารท้องถิ่นและหน่วยงานที่กำกับดูแล ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการการบริหารงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแผนงาน นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น