

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศและกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ และมีอำนาจและใช้อำนาจเพื่อบริหารและจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือเป็นกลไกของรัฐบาล ต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนัก

นายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน การจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิท พวงงาม, 2544 : 83-87)

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

โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบลและรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 170-176)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำคือ 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้คือ 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 12) การท่องเที่ยว และ 13) การผังเมือง

การที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจตามหน้าที่ดังกล่าวได้ หน่วยงานหรือองค์กรจะดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารหลายประการ ที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป มี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management)

กล่าวกันว่าปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานหากขาดปัจจัยใดแล้วจะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งถ้าพิจารณากันในด้านความสำคัญแล้ว คนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ คือ เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ใช้จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานและการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่มาจูงใจให้พวกเขาปฏิบัติตามเป้าหมายและ โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงที่สุดในที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม, 2544 : 80)

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ก็คือการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปของบุคคลๆ หนึ่งที่มีทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2550 : 133)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะไม่ต่างจากองค์กรอื่นๆ ที่จะต้องมีทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารเช่นกัน โดยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ เรียกว่า “พนักงานส่วนตำบล” ซึ่งถือเป็นข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยตลอดระยะเวลาของการบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมาได้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในแง่บวกและลบถึง

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า ได้มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างยิ่ง จนนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขทั้งกฎหมาย ระเบียบ ระบบ โครงสร้างและรูปแบบขององค์การตลอดมา ดังเช่น กรณี การจะยุบรวมองค์การบริหารส่วน ตำบล หรือการยกฐานะเป็นเทศบาล อย่างนี้เป็นต้น

ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้ก็คือ “คน” ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ด้วยความสำคัญของ คนจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและ โน้มเอียงต่อประเด็นทรัพยากรที่เรียกว่า “คน” ว่าเพราะสิ่งใดจึงทำให้การทำงานของ คนยังคงมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานหรือทำงานจนนำไปสู่ทัศนคติความชอบหรือไม่ชอบหรือที่เรียกว่า “ความพึงพอใจ” ต่อการทำงาน จนส่งผลกระทบต่อผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การลาออกจากงาน การขาดงาน สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต พฤติกรรมต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา เป็นราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546) มีพนักงานส่วนตำบลจำนวนมาก มีการบริหารจัดการในด้านต่างๆตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งในปี พ.ศ. 2549 ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี จัดโดยกรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานโดยกำหนดตัวชี้วัดตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งให้เห็นว่าการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวามีประสิทธิภาพ แต่ในปี 2553 องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา มีพนักงาน โอน(ย้าย) จำนวน 4 คน ยื่นเรื่องขอโอน(ย้าย) จำนวน 2 คน และมีพนักงานลาออก จำนวน 1 คน รวมทั้งผู้ศึกษา ได้สัมผัสสิ่งที่เกิดขึ้นในฐานะบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลและการวางแผนเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัด มหาสารคามต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัดส่วนราชการภายใน และประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม

## ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งศึกษาจำนวน 5 ด้าน คือ งานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 52 คน ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2554 ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากร ดังนี้

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- 3.1.5 สังกัดส่วนราชการภายใน
- 3.1.6 ประเภทของบุคลากร



3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย

- 3.2.1 งานที่ปฏิบัติ
- 3.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน
- 3.2.3 สวัสดิการ
- 3.2.4 ความมั่นคงในอาชีพ
- 3.2.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระหว่างเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2554

## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งลักษณะงาน จะเป็นการว่าจ้างแบบระยะยาว สามารถทำงานในตำแหน่งใดๆ ได้ จนกว่าจะปลดเกษียณ หรือถูกให้ออกในกรณีต่างๆ

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงาน of พนักงานซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ

4. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจ ยินดี มีความสุขในระดับต่างๆ ของบุคคลที่เกิดจากการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

1. งานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบหน้าที่และความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นๆ ที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม งานในตำแหน่งตรงกับประสบการณ์ งานในปัจจุบันสร้างความสำเร็จให้ชีวิต การแบ่งงาน ความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ

2. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะในตัวเองหรือตามธรรมชาติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น สภาพที่เป็นอยู่ของเสียง แสงสว่าง การจัดห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน โครงสร้างสำนักงานที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

3. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น ที่พักอาศัยหรือค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล พานะในการปฏิบัติงาน ค่าเบี่ยงเบนปฏิบัติงานนอกเวลา ระบบดูแลผลประโยชน์ การได้รับเงินค่าที่พัก เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ การสนับสนุนทุนการศึกษา

4. ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความแน่นอน แน่นหนา คงอยู่และเชื่อมั่น ดังนั้น ความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ การได้รับเงินเดือน โอกาสในการได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้นและเงินเดือน เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพันหรือเกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบุคลากรในองค์กร ดังนั้น มีความสัมพันธ์อันดีมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับมีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

## ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงวิชาการและเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อําเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม