

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามที่รัฐบาลได้ปฏิรูประบบราชการ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดกรอบแนวทางปฏิบัติตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New public management) โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen center) ภายหลังจากปฏิรูประบบราชการ กรมการปกครองได้มีการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้มีการแยกส่วนราชการในสังกัดกรมการปกครองไปตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งมีการโอนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศมาให้กรมการปกครองรับผิดชอบทำให้บทบาทภารกิจของกรมการปกครองได้เปลี่ยนไปจากเดิมรวมทั้งต้องเผชิญกับแนวคิดการลดขนาดกำลังคนภาครัฐและการปรับลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐทั้งในระยะสั้นและปานกลาง การลดบทบาทและภารกิจราชการบริหารส่วนภูมิภาค เน้นการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะที่เดียวกันกรมการปกครองก็ได้รับความไว้วางจากรัฐบาลให้เป็นเจ้าภาพหลัก ในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้บังเกิดผลในพื้นที่ เช่น การแก้ไขปัญหาเสพติด การปราบปรามผู้มีอิทธิพล การแก้ปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย เป็นต้น (กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง. 2549 : 6)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและแรงกดดันที่มีผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากร โดยตรงมากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะการบริหารและการปกครองส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ และบทบาทของบุคลากรค่อนข้างมาก ทั้งผลจากการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของส่วนราชการจากการปฏิรูประบบ

ราชการ ประการสำคัญในแง่ที่การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดขั้นตอนการทำงานและอำนวยความสะดวก ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหาร หน่วยงานที่มีการบริหารงานบุคคลดีย่อมมีการเลือกสรรบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่ได้อย่างมีความสุข จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะชี้ได้ว่าหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งปัจจัยที่มีชีวิต คือ “คน” นั่นเอง หากจะกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นที่มีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดังหัวใจหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสบายทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 18)

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงระบบราชการ อันเป็นเหตุจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐขึ้น เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ โดยไม่ให้เพิ่มอัตรากำลังและให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ จึงเป็นเหตุผลที่องค์กรภาครัฐให้ความสำคัญกับการจ้างพนักงานหรือลูกจ้าง เพื่อสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในภาครัฐได้อย่าง

มาก ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างจะไม่ได้รับขั้นตำแหน่งทางราชการและไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการคุ้มครองใด ๆ เหมือนข้าราชการ จะเห็นได้ว่าแม้จะมีข้อเสียเปรียบอย่างมากในการเป็นลูกจ้าง แต่มีบุคคลจำนวนมากยอมที่จะเสียเปรียบเพื่อแลกกับการมีงานทำ มีเงินเดือนใช้ แม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะน้อย ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละวันเท่านั้น

องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรหนึ่ง ที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจ และหน้าที่ที่ต้องทำ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบหลายด้าน อาทิ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การรักษาความสะอาด การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ฯลฯ ซึ่งการทำงานในปัจจุบันนั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทํางาน เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือโลกยุคโลกาภิวัตน์ ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดเปลี่ยนแปลง คือ “วัฒนธรรมองค์กร” องค์กรที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องมีวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย รูปแบบการทำงานเป็นทีมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับ ผู้บริหารมีความร่วมมือสูงการรับรู้ถึงการสนองตอบต่อการปรับตัวเข้ากับองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กร ยังทำหน้าที่ เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎข้อบังคับให้บุคลากรมีกฎทางสังคมมีศรัทธาเป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 121) และเป็นเครื่องผูกมัดกำลังให้บุคลากรผสมผสาน ติดต่อกันมาคมกันเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงต้องยึดถือประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร และยังต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมมีผลต่อชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540 : 36) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับองค์กร ได้ด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงโดยสภาวการณ์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักในการ

บำรุงรักษาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับระบบและองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาด้านอื่น ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในการบริหารองค์กรอย่างแน่นอน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กรอบแนวคิดของ วอลตัน (walton 1973 : 12-16 ; อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์. 2548 : 11-14) ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 3) โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 5) การทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และกรอบแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรไทย ของคุกและลาฟเฟอร์ดี (Cooke and Lafferty) ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนการทำงานในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1,301 คน ดังนี้

พนักงาน	จำนวน 529 คน
ลูกจ้าง	จำนวน 772 คน
รวม	จำนวน 1,301 คน

กลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 306 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังนี้

พนักงาน	จำนวน 123 คน
ลูกจ้าง	จำนวน 183 คน
รวม	จำนวน 306 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke Lafferty. 1989 ; อ้างถึงใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. 2543 : 17-19) แบ่งลักษณะวัฒนธรรม องค์กร ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 2.1.1 ด้านลักษณะสร้างสรรค์
- 2.1.2 ด้านลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา

2.1.3 ด้านลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton . 1973 : 12-16 ; อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์. 2548 : 11 -14) มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

2.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล .

2.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

2.2.7 ด้านจังหวะชีวิต

2.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวคิดพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ความสุขและสนุกกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเสมอ การเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่

ตลอดเวลา ค่านิยมในการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับกิจกรรมของส่วนรวมเสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

1.2 ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา หมายถึง การยอมรับและคล้อยตามความเห็นของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงาน ความสามารถปรับตัวเข้ากับประเพณีนิยมของหน่วยงาน / เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก กฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด หน่วยงาน การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเสมอ การเคารพต่อสายการบังคับบัญชาและจะปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา การยึดติดกับค่านิยมค่าของคนอยู่ที่คนของใคร การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งมักหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาและการทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด การทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นและส่วนใหญ่จะรับแต่ชอบ ไม่รับผิด การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อย ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เก่งจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความต้องการความก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว หมายถึง ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่านิยมในการสั่งการ มากกว่าการรับฟังความคิดเห็น ค่านิยมต้องการเป็นคนดี คนเด่น และเก่ง การทำงานจะเป็นลักษณะ “One man show” ค่านิยมแข่งขันกันสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้อื่น การปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบครบถ้วนและสมบูรณ์

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีชีวิตการทำงานที่จะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ภารกิจใกล้เคียงกันค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมและยุติธรรม และหน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่พักอาศัย ฯลฯ

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่มีความสะดวกและปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงาน

ติดตั้งเครื่องมือ ป้องกันภัย เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ใน ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ความเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะมีความมั่นคง และก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและใช้ ความสามารถที่สูงขึ้น และการได้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การมีโอกาสคิด ริเริ่มสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ การได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมฯ และผู้บังคับบัญชาสอน หรือชี้แนะ การทำงานแก่ บุคลากรเสมอ

2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง หน่วยงานมี การทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานบุคลากร มีการยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และ ความสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของหน่วยงาน ได้อย่างเต็มที่

2.6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การได้รับความเสมอภาคในการ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานบุคลากรจะเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน การได้รับความเสมอภาคในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และความสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่อง เกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้

2.7 จังหวะชีวิต หมายถึง เวลาพักผ่อนและให้เวลาคครอบครัวอย่างเพียงพอ การมี เวลาและโอกาสสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิตของบุคลากร การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต

2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประ โยชน์ต่อ สังคมและประชาชน การมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ประชาชนมี ความพึงพอใจต่อการทำงานของหน่วยงานบุคลากร การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ สังคม เสมอ

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ พนักงานและลูกจ้าง

3.1 พนักงาน หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 ลูกจ้าง หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจ้างตามภารกิจ กับพนักงานจ้างทั่วไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจแก่บุคลากรต่อไป