

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ อายุตัว อายุราชการ สถานภาพการสมรส ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และเงินเดือนปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ระดับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ อายุตัว อายุราชการ สถานภาพการสมรส
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และเงินเดือนปัจจุบัน ผลปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	306	100.00
เพศ		
ชาย	145	47.40
หญิง	161	52.60
อายุตัว		
20-30 ปี	76	24.80
31-40 ปี	126	41.20
41-50 ปี	93	30.40
51 ปีขึ้นไป	11	3.60
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	86	28.10
5-10 ปี	123	40.20
11-15 ปี	72	23.50
16-20 ปี	22	7.20
21 ปีขึ้นไป	3	1.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	306	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	43	14.00
สมรส	254	83.00
หย่า	7	2.30
หม้าย	2	0.70
ตำแหน่ง		
พนักงาน	123	40.20
ลูกจ้าง	183	59.80
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	11.50
ปริญญาตรี	192	62.70
ปริญญาโท	79	25.80
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	92	30.10
10,001-15,000 บาท	106	34.60
15,001-20,000 บาท	80	26.10
20,001-25,000 บาท	19	6.20
25,001-30,000 บาท	7	2.30
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	2	0.70

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กล่าวคือ เพศหญิงจำนวน 161คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 และเป็นเพศชายจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 อายุตัว ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.40 อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคืออายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส

จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.00 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 และ ตำแหน่ง พนักงานจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาปริญญาตรีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 รองลงมา สำเร็จการศึกษา ปริญญา โทจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และเงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมา มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลปรากฏตามตารางที่ 3 - 7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและ เป็นรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะสร้างสรรค์	3.89	0.74	สูง
2. ด้านลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	3.72	0.53	สูง
3. ด้านลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	3.56	0.66	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.89$) รองลงมา วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา ($\bar{X}=3.72$) และวัฒนธรรมลักษณะ ตั้งรับแบบก้าวร้าว ($\bar{X}=3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายชื่อ
ด้านลักษณะสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความ วิริยะอุตสาหะในการทำงาน	3.92	0.77	สูง
2. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการ ทำงานร่วมกัน	3.95	0.77	สูง
3. บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเสมอ	3.94	0.77	สูง
4. บุคลากรมีการเรียนรู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา	3.90	0.76	สูง
5. ค่านิยมในการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับ กิจกรรมของส่วนรวมเสมอ	3.91	0.76	สูง
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่าง	3.87	0.76	สูง
7. บุคลากร ได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน	3.86	0.76	สูง
8. บรรยากาศในที่ทำงานมีความเอื้ออาทร และเป็น กันเองยกย่องให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	3.89	0.75	สูง
9. การพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.85	0.75	สูง
รวม	3.83	0.75	สูง
	3.89	0.74	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายชื่อ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.95$) บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$) บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพบปะ สังสรรค์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อ
ด้านลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรยอมรับและคล้อยตามความเห็น ของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงาน	3.79	0.73	สูง
2. บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับประเพณีนิยมของ หน่วยงาน / เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.78	0.73	สูง
3. บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลัก กฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	3.81	0.74	สูง
4. หน่วยงานมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานเสมอ	3.75	0.71	สูง
5. มีการเคารพต่อสายการบังคับบัญชาและจะปฏิบัติงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	3.77	0.73	สูง
6. บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา	3.73	0.71	สูง
7. ยึดติดกับค่านิยม “ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร”	3.63	0.68	สูง
8. เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง มักหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหา และการทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด	3.67	0.69	สูง
9. บุคลากรจะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น และส่วนใหญ่จะรับแต่ชอบ ไม่รับผิด	3.66	0.69	สูง
10. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใน หน่วยงาน	3.64	0.68	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. บุคลากรส่วนใหญ่ มักไม่ยอมรับความคิดเห็นของ ผู้อื่นและมีความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อย	3.69	0.69	สูง
12. บุคลากรที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เก่ง จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.69	สูง
13. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการความก้าวหน้าและเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.72	0.7	สูง
รวม	3.72	0.53	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายชื่อ ด้านลักษณะตั้งรับแบบถ้อยชา โดยรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก กฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน ที่
กำหนดอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.81$) บุคลากร ยอมรับและคล้อยตามความเห็นของคนส่วนใหญ่
ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.79$) บุคลากร สามารถปรับตัวเข้ากับประเพณีนิยมของหน่วยงาน / เพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ยึดติดกับค่านิยม “ค่าของ
คน อยู่ที่คนของใคร” ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อ
ด้านลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.59	0.65	สูง
2. ค่านิยมในการสั่งการ มากกว่าการรับฟังความคิดเห็น	3.54	0.58	สูง
3. บุคลากรส่วนใหญ่ มีค่านิยมต้องการเป็นคนดี คนเด่น และเก่ง	3.57	0.63	สูง
4. การทำงานจะเป็นลักษณะ “One man show”	3.52	0.59	สูง
5. มีค่านิยมแข่งขันกันสร้างผลงานที่มากกว่า และดีกว่า ผู้อื่น	3.55	0.6	สูง
6. บุคลากรจะปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานเชิงคุณภาพ มากกว่าปริมาณ	3.58	0.64	สูง
7. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ครบถ้วนและสมบูรณ์	3.61	0.67	สูง
รวม	3.56	0.66	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อ ด้านลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว โดยรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบครบถ้วนและ
สมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.61$) บุคลากรต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 3.59$) บุคลากรจะปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานเชิงคุณภาพมากกว่า ปริมาณ ($\bar{X} = 3.58$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานจะเป็นลักษณะ “One man show” ($\bar{X} = 3.52$)

3. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลปรากฏตามตารางที่ 8 - 16

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม
และเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.79	0.72	สูง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.72	0.76	สูง
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.96	0.52	สูง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ของบุคคล	3.91	0.57	สูง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.84	0.67	สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.66	0.64	สูง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.54	0.31	สูง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.61	0.37	สูง
รวม	3.75	0.57	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.75$) และเมื่อ
พิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อย ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.96$) ด้านโอกาสในการพัฒนา
และการใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.91$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ
บุคคลอื่น ($\bar{X}=3.84$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.79$) ด้านสภาพการทำงาน
ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.72$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.66$)
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.61$) และด้านจังหวะชีวิต ($\bar{X}=3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตาม ภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.82	0.74	สูง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่อ อนาคต	3.80	0.73	สูง
3. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ภารกิจใกล้เคียงกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.78	0.73	สูง
4. หน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่พักอาศัย ฯลฯ	3.77	0.73	สูง
รวม	3.79	0.72	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X}=3.79$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่าย
ตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.82$) ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถจัดสรร
เป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต ($\bar{X}=3.80$) เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ภารกิจใกล้เคียงกัน
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
หน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่พัก
อาศัย ฯลฯ ($\bar{X}=3.77$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่มีความสะดวกและ ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.72	สูง
2. หน่วยงานติดตั้งเครื่องมือ ป้องกันภัย เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน	3.72	0.71	สูง
3. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิก หรือเล่นเปตอง ฯลฯ	3.70	0.69	สูง
4. หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการ การปฏิบัติงานของข้าราชการ	3.73	0.71	สูง
รวม	3.72	0.76	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ใน
ระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน
หน่วยงานที่มีความสะดวกและปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$) หน่วยงานจัดหาวัสดุ
อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ($\bar{X} = 3.73$) หน่วยงาน
ติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัย เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน ($\bar{X} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิก หรือเล่นเปตอง ฯลฯ ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความภาคภูมิใจที่ในปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.97	0.75	สูง
2. เชื่อมั่นว่า หากปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะมีความ มั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	3.98	0.75	สูง
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและใช้ ความสามารถที่สูงขึ้น	3.96	0.75	สูง
4. ได้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.94	0.74	สูง
รวม	3.96	0.52	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ
เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เชื่อมั่นว่า หากปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป
จะมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 3.98$) มีความภาคภูมิใจที่ในปฏิบัติงาน ใน
หน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.97$) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและใช้ความสามารถที่
สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือน ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้าน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่รับผิดชอบ	3.93	0.75	สูง
2. ได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.92	0.74	สูง
3. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม	3.89	0.75	สูง
5. ผู้บังคับบัญชาสอน หรือชี้แนะการทำงาน เสมอ	3.91	0.75	สูง
รวม	3.91	0.57	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ
ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ใน
ระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์
งานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.93$) ได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่าง
เต็มที่ ($\bar{X} = 3.92$) ผู้บังคับบัญชาสอน หรือชี้แนะ การทำงาน เสมอ ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่
ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.86	0.74	สูง
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.84	0.74	สูง
3. หน่วยงานมีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงานทุกระดับ	3.83	0.74	สูง
4. สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของหน่วยงาน ได้ อย่างเต็มที่	3.87	0.74	สูง
รวม	3.84	0.67	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล
อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.84$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูง
ทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการ
ทำงานของหน่วยงาน ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.87$) หน่วยงาน มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.86$)
เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ หน่วยงาน มีการยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ($\bar{X}=3.83$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	3.67	0.69	สูง
2. หน่วยงานจะเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.64	0.67	สูง
3. ได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.69	0.69	สูง
4. สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้	3.66	0.68	สูง
รวม	3.66	0.64	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับความเสมอภาค ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.69$) ได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$) สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงาน จะเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านจังหวัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีเวลาพักผ่อนและให้เวลาครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.56	0.62	สูง
2. มีเวลาและโอกาสสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.58	สูง
3. การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต	3.57	0.64	สูง
4. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต	3.55	0.60	สูง
รวม	3.54	0.31	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับความเสมอภาคในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.69$) ได้รับความเสมอภาค ในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$) สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจะเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานปฏิบัติงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคมและประชาชน	3.62	0.67	สูง
2. หน่วยงาน มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนและหน่วยงาน อื่น ๆ	3.63	0.68	สูง
3. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการทำงานของหน่วยงาน	3.60	0.66	สูง
4. หน่วยงานได้เข้า ไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม อย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.65	สูง
รวม	3.61	0.37	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงาน มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนและ
หน่วยงานอื่น ($\bar{X}=3.63$) หน่วยงาน ปฏิบัติงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคมและประชาชน
($\bar{X}=3.62$) ประชาชน มีความพึงพอใจต่อการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.60$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้เข้า ไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม อย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X}=3.59$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีผู้ให้ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนาความ ผลปรากฏตาม
ตารางที่ 17

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่ (คน)
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	
1.1 ควรพิจารณาค่าตอบแทนของการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ	12
1.2 ควรได้รับการจัดสรรเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต	8
1.3 ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ	5
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
2.1 หน่วยงานควรติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัย เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน	11
2.2 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้สะดวกและปลอดภัย	9
2.3 ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิค เปดอง ฯลฯ	4
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	
3.1 ได้โอกาสรับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	16
3.2 ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	6
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	
4.1 ควรเปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ	20
4.2 มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ	10
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	
5.1 ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	16
5.2 สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของหน่วยงานได้เต็มที่	15
5.3 ควรมีการให้ทำงานเป็นทีม	8
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	
6.1 ควรได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	18
6.2 สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน ได้	11

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่ (คน)
7. ด้านจังหวะชีวิต	
7.1 ควรจะมีเวลาและโอกาสสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	12
7.2 การทำงานไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต	7
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	
8.1 ควรจัดให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม	13
8.2 ควรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงานของตน	6
8.3 การปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน	4

จากตารางที่ 16 พบ ประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.1 ควรพิจารณาค่าตอบแทนของการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ
 - 1.2 ควรได้รับการจัดสรรเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต
 - 1.3 ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.1 หน่วยงานควรติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน
 - 2.2 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้สะดวกและปลอดภัย
 - 2.3 ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิค เปตอง ฯลฯ
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
 - 3.1 ได้โอกาสรับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
 - 3.2 ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล
 - 4.1 ควรเปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ
 - 4.2 มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - 5.1 ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- 5.2 สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของหน่วยงานได้เต็มที่
- 5.3 ควรมีการให้ทำงานเป็นทีม
- 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
 - 6.1 ควรได้รับความเสมอภาคในการทำงาน
 - 6.2 สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้
- 7. ด้านจังหวะชีวิต
 - 7.1 ควรจะมีเวลาและโอกาสสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 7.2 การทำงานไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต
- 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 - 8.1 ควรจัดให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม
 - 8.2 ควรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงานของตน
 - 8.3 การปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน