



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอเขาฉิมชุก จังหวัดจันทบุรี
FACTORS AFFECTING WORKING LIFE QUALITY OF PERSONNEL
IN KHAO KITCHAKUT DISTRICT MUNICIPALITY
CHANTHABURI PROVINCE

พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หว่านผล)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

พระสิทธิชัย วิสุทฺโธ (หัวหน้าผล)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Factors Affecting Working Life Quality of Personnel
in Khao Kitchakut District Municipality
Chanthaburi Province

Phra Sittichai Visuddho (Wanpol)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตนิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัด
จันทบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ.ดร.ธิดาวุฒิ หมั่นมี)

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระสิทธิชัย วิสุทโธ)

ชื่อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมกฏ
จังหวัดจันทบุรี

ผู้วิจัย : พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

- : รศ. ดร. สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป),
พ.ม. (สถิติประยุกต์), Ph.D.. (Development Administration)
- : ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมกฏ จังหวัดจันทบุรี ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมกฏ จังหวัดจันทบุรี และ ๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมกฏ จังหวัดจันทบุรี

ระเบียบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความสัมประสิทธิ์เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๔๔ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมกฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน คำนวนขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ จากประชากรทั้งหมด ๒๔๕ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การพรรณนาแจกแจงความถี่ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๑ รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมกฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๙๔๖, S.D.=๐.๕๓๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X}$ =๔.๐๔๔, S.D.=๐.๕๕๐) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ =๔.๐๒๔,

(ข)

S.D.=0.551) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}$ =4.001, S.D.=0.652) ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.911, S.D.=0.712) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{X}$ =3.883, S.D.=0.688) และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ =3.815, S.D.=0.648)

๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=0.680^{**}$) และหลักสัจพจน์ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=0.759^{**}$ ตามลำดับ)

๓. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีดังนี้คือ ๑) ควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ๒) ควรส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ให้มีความสะดวกและเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ๔) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพต่อไป และ ๕) ควรมีการจัดแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

Research Paper Title : Factors Affecting Working Life Quality of Personnel in
Khao Kitchakut District Municipality Chanthaburi Province

Researcher : Phra Sittichai Visuddho (Wanpol)

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Surin Niyangkoon, B.Sc. (General Science),
M.S. (Statistics), Ph.D. (Development Administration)

: Asst. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang, B.A. (Public
Administration), M.A. (Social Development Management),
D.P.A. (Public Administration)

Date of Graduation : March 22, 2019

Abstract

The objectives of this research were 1) to study working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province, 2) to study factors related to working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province, and 3) to present guidelines for improving working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province.

This research was the mixed methods research. For quantitative research, the instrument for data collection was a questionnaire with reliability coefficient of 0.944. The sample consisted of 152 personnel calculated by Taro Yamane's formula from the population of 245 personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province. The statistical methods for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The data from the open-ended questionnaire were analyzed by descriptive frequency. For qualitative research, it was conducted by the in-depth interviews of 11 key informants by purposive selection. The data was analyzed by descriptive content analysis.

The results of the research were as follows:

1. The overall of working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province was at the high level ($\bar{X}$ =3.946, S.D.=0.532). When considering each aspect, it was found that all aspects were at the high level; ranking as, the life equality ($\bar{X}$ =4.044, S.D.=0.550), growth and security ($\bar{X}$ =4.024, S.D.=0.551), social relationship ($\bar{X}$ =4.001, S.D.=0.682), capacity development ($\bar{X}$ =3.911, S.D.=0.712), adequate and fair compensation ($\bar{X}$ =3.883, S.D.=0.688), and safe and healthy promotion ($\bar{X}$ =3.815, S.D.= 0.648)

2. For hypotheses testing, it was found that there was positive relationship between organizational culture and working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province ($r = 0.759^{**}$). It was also found that there was positive relationship between Sangkhavat 4 and working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province ($r = 0.680^{**}$)

3. The Guidelines for improving working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province were as follow; 1) there should be appropriate appreciated, encouraged, and increased compensation to the personnel in order to stimulate them in working, 2) there should be promotion of personnel for training and study trip to gain more knowledge for improving their working, 3) there should be improvement of working climate, especially convenience and ordering, including providing adequate modern equipment to personnel, 4) there should be promotion of personnel meeting and common activities in order to make organizational unity which will lead to success of the goals, and 5) there should be appropriate division of responsibility and assignment to the personnel in order to make them work in full capability without the effect on personal life and family.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ได้ เพราะได้รับความเมตตาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ. ดร.สุพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมามกุล ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ จนทำให้การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พระปลัดระพี พุทธิสารโร, ผศ. ดร. ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.อนวัตร กระสังข์, ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ดร.เชษฐณรงค์ อรชุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และ ดร.กฤษณะ ดาราเรือง มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่เสียสละอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งอาจารย์วารีญา ม่วงเกลี้ยง นักวิชาการสำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า ภาคตะวันออก อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา ขอเจริญพรขอบคุณคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูปริยัติธรรมมานุสิฐ เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ วัดใหม่ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ เจ้าคณะตำบลพลวง วัดทุ่งตาอิน ขอเจริญพรขอบคุณ นายกเทศมนตรี มะขามเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลชากไทย นายกเทศมนตรีตำบลพลวง นายกเทศมนตรีตำบล ตะเคียนทอง นายกเทศมนตรีตำบลคลองพลู นายกเทศมนตรีตำบลจันทเขลม ปลัดเทศบาลตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน คณะครูอาจารย์ สาธารณสุขอำเภอ และพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอขอบคุณผู้อุปถัมภ์ให้การสนับสนุน และเพื่อนๆ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้การช่วยเหลือทั้งกำลังใจและกำลังใจมาโดยตลอด

อนึ่ง คุณค่าอันเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีนี้บูชา พระคุณขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตลอดจน บิดามารดา ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ รวมทั้งพุทธบริษัทสี่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล)

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	๗
๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	๒๐
๒.๓ หลักสังคหวัตถุ ๔	๒๕
๒.๔ บริบทของเทศบาลในอำเภอเขาฉะหมัญ	๓๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๔
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๖
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๔๖
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๔๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๕๗
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลัก สังคหวัตถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๗๗
๔.๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๘๑
๔.๔ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๑
บทที่ ๕ สรุป อภิปราย และเสนอแนะ	๑๐๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๘
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๑
บรรณานุกรม	๑๒๓
ภาคผนวก	๑๓๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๗๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงจำนวนพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๓๔
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๔๘
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม	๖๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	๖๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๖๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๖๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	๖๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	๖๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม	๖๖
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม	๖๗
๔.๑๐	วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	๖๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน	๖๙
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรีด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	๗๐
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	๗๑
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสัจจะ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม	๗๒
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหลักสัจจะ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านทาน	๗๓
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหลักสัจจะ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านปิยาวาจา	๗๔
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสัจจะ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านอิตถจริยา	๗๕
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสัจจะ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสมานัตตตา	๗๖
๔.๑๙	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๗๗
๔.๒๐	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจจะ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	๗๙
๔.๒๑	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	๘๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๕
๔.๑	แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยวปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์การ ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน^๑

ปัจจุบันการแข่งขันในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลงานในระดับต่างๆ เช่น การประเมินการบริหารราชการ การประเมินการบริหารงานคุณภาพ การประเมินการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พัฒนาไปสู่การแข่งขันได้ ดังนั้น ทรัพยากร

^๑ รัตนาภรณ์ บุญมี, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”, งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, (คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘).

บุคคลจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในทุกๆ ด้าน^๒

วัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่ควบคุมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ หากวัฒนธรรมองค์การสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในองค์การ สมาชิกในองค์การย่อมประพัตติตนไปในรูปแบบการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่จะเกิดจากค่านิยมหลัก หรือความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ทำให้บุคลากรขององค์การทราบและปฏิบัติตามความเชื่อของค่านิยมนั้น วัฒนธรรมองค์การมีหลากหลายรูปแบบ เช่น แฮนด์ (Handy) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน และวัฒนธรรมที่เน้นคน^๓ ส่วนเดนิสัน (Denison) แบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็น ๔ ประเภท ด้วยกัน คือ ๑) วัฒนธรรมส่วนร่วม ๒) วัฒนธรรมเอกภาพ ๓) วัฒนธรรมการปรับตัว ๔) วัฒนธรรมพันธกิจ สอดคล้องกับ คูเก้ และ ราวเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ๒) วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับเฉื่อยชา และ ๓) วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว^๔

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างมากในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ นับว่าเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันนี้คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อที่ต้องการให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องการทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกว่ามันคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม

^๒ ัญพิชชา สามารถ, “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก”, วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๔ (๒), (พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๘): ๓๙๑-๔๒๗.

^๓ พรพัชร แจ่มครุฑ, “วัฒนธรรมองค์การ บรรยายภาพองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓.

^๔ Cooke, R. A. and Lafferty, J.L., *Level: Organizational Culture Inventory*, (Phymouth MI: Human Synergistics, 1989), p. 214.

เทศบาลในเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนามัสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ดังนั้นพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏมีทั้งพนักงานที่เป็นข้าราชการ พนักงานตามภารกิจ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือน ซึ่งการได้รับสวัสดิการถ้าเป็นข้าราชการก็จะได้รับสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด แต่หากเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือนนั้น ก็จะได้เพียงเงินเดือนประจำทุกเดือน และได้รับสิทธิประกันสังคมที่ทางสำนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จัดให้ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือนของสำนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ได้รับนั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ

จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล โดยผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรสืบต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีอะไรบ้าง

๑.๒.๔ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook and Lafferty)^๕ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน วัฒนธรรมการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และวัฒนธรรมการมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ และนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton)^๖ และแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ที่แบ่งองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและธรรม ๒. สภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ ๖. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยรวม

^๕Cooke, R. A. and Lafferty, J.L., **Level: Organizational Culture Inventory**, (Phymouth MI: Human Synergistics, 1989), p. 214.

^๖Walton, R.E., **Quality of Working Life : What is it? : Slone Management Review**, 15, (September 1973), pp. 12-16.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

(๑) วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ๑. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความสำเร็จ ๒. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน ๓. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และ ๔. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

(๒) หลักสัจจะ ๔ ประการ ประกอบด้วย ๑. ทาน (การให้) ๒. ปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) ๓. อิตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์) ๔. สมานัตตตา (การเสมอภาค)

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (๒) สภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (๓) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (๕) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ (๖) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕ เทศบาล รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๔๕ คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๒ คน

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งประกอบด้วย พระภิกษุสงฆ์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๑๑ รูปหรือคน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕ เทศบาล

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ – มีนาคม ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๕ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ สมมติฐานการวิจัยที่ ๑ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๕.๒ สมมติฐานการวิจัยที่ ๒ หลักสัจพจน์ ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการดังนี้คือ

๑.๖.๑ พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรของเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ หมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้รวมถึงพนักงานครูเทศบาลและพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล และเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

๑.๖.๒ วัฒนธรรมองค์การของเทศบาล หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและสั่งสมสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยทั่วไป ถ่ายทอดไปยังพนักงานรุ่นหลังต่อไป ทำให้สมาชิกเกิดการรับรู้ การคิด และความรู้สึกไปในทิศทางเดียวกัน วิธีชีวิตที่พนักงานเทศบาลยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และด้านมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์

๑.๖.๓ สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ธรรมอันเป็นที่สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา

๑.๖.๔ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความความสุขในการทำงาน ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม สภาพที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๑.๗.๔ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

๒.๓ หลักสังคหวัตถุ ๔

๒.๔ บริบทของเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

๒.๑.๑ ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ สิ่งที่อยู่ภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม^๑ เป็นแบบแผนของข้อสมมติฐาน ค่านิยม บรรทัดฐานและสิ่งประดิษฐ์ที่สมาชิกขององค์กรร่วมกันยึดถือ ซึ่งการให้ความร่วมมือกันช่วยให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจในกิจกรรมการทำงาน^๒ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติการรับรู้

^๑Gordon, J.R., **Management and Organization**, (Boston: Allyn and Bacon, 1999), p. 342.

^๒Cummings, T., and Worley, C.G., **Organizational Development and Change**, (USA: South-Western College Publishing, 2005), p. 502.

ปทัสถานและแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น (Unseen) หรือไม่สามารถสังเกตได้ (Unobservable) แต่แสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ โดยกลุ่มพนักงานเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหา ใช้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างความร่วมมือภายในองค์การ เมื่อองค์การนำแบบแผนนี้ไปใช้สำหรับแก้ปัญหาได้แล้ว ยังถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ เพื่อให้รู้สึกคิด และแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องดังที่พนักงานได้ปฏิบัติกันมา^๓ และทำให้มองเห็นแนวทางที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย^๔ โดยวัฒนธรรมองค์การมีฐานคิดมาจากแนวคิดพื้นฐาน ๒ แนวทางหลักคือ ๑) แนวคิดเชิงปฏิฐานนิยม ซึ่งเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่สังเกตเห็นได้ และ ๒) แนวคิดเชิงปรากฏการณ์นิยม ซึ่งเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของกลุ่มบุคคล^๕ นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์การเพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การ แบบแผนของฐานคิดร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น^๖ วัฒนธรรมองค์การเกิดจากค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน และภารกิจต่างๆ ที่กระทำในองค์กรเกิดจากหลายๆ องค์ประกอบที่สร้างขึ้น มา เช่น สัญลักษณ์ ประวัติความเป็นมาอันยาวนาน และสภาพที่

^๓Schien, E. H., **Organizational Culture and Leadership**, 2nd ed., (California: Jossey-Bass, 1992), p. 12.

^๔Robbins, S.P. and DeCenzo, D.A., **Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications**, 4th ed., Upper Saddle River, (New Jersey: Pearson, 2004), p. 159.

^๕Smircich, L., “Concepts of Culture and Organizational Analysis”, **Administrative Science Quarterly**, 28 (1) (February, 1985): 52.

^๖Schien, E. H., **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Chang**, (California: Jossey-Bass, 2004), p. 17.

ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดพัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ^๗ เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติที่สมาชิกในองค์การและถ่ายทอดยึดมั่นให้แก่สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์การสืบต่อกันมาตามระยะเวลา และสอดคล้องร่วมกันจนสั่งสมเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การ^๘ สามารถใช้อธิบายลักษณะต่างๆ ในองค์การได้เป็นอย่างดี^๙ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์การอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ มีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้^{๑๐}

วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร และค่านิยมนี้จะแสดงให้เห็นอย่างชัดแจ้งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การทั้ง ๘ ประการ คือ ๑) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental Status in Business) องค์การแต่ละองค์การจะดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต ๒) ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความ สำเร็จภายในองค์การภายใต้การยึดถือร่วมกันของบุคลากรทุกคน ๓) สัญลักษณ์ (Symbol) คือวัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่างเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์การ ๔) เรื่องราว (Stories) คือเรื่องเล่าบนรากฐานของ

^๗เนตร์พัฒนา ยาวีราข, Modern Management การจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๓), หน้า ๓๐.

^๘พัชร จ๋มครุฑ, “วัฒนธรรมองค์การ บรรยายากองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, (ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ก.

^๙นริศย์ จำปา, “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖), หน้า ๒๑.

^{๑๐}โยชิตา กฤตพรพินิต, “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อีวีซีไฟศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๔.

เหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้งและรับรู้ร่วมกันของสมาชิก เรื่องราวจะถูกบอกเล่าเพื่อรักษาค่านิยมขององค์การไว้ ๕) วีรบุรุษ (Hero) คือตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำคุณลักษณะและบุคลิกภาพวัฒนธรรมขององค์การ วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของสมาชิก ๖) คำขวัญ (Slogan) คือประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ ๗) งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) คือกิจกรรมที่เตรียมเอาไว้เป็นเหตุการณ์พิเศษ เพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การและเสริมคุณค่าของความสำเร็จ ๘) เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural Network) วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษขององค์การก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ และระหว่างรุ่นของบุคลากรที่ต่อเนื่องกัน^{๑๑}

วัฒนธรรมองค์การ สามารถจำแนกออกเป็น ๒ ปัจจัยหลัก ได้แก่ ๑) ปัจจัยภายในองค์การหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานในองค์การ ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้กำหนดวัฒนธรรมองค์การขึ้นมาเพื่อเป็นแบบแผนให้พนักงานนำไปปฏิบัติ แต่หากพนักงานปฏิบัติแล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือทำให้องค์การไม่บรรลุเป้าหมายได้ พนักงานจะสร้างแบบแผนพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมองค์การใหม่ขึ้นมาแทนวัฒนธรรมเดิม และ ๒) ปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน รัฐบาล เทคโนโลยี ลักษณะทางสังคม ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น^{๑๒}

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ กรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวัง และสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ การก่อตัววัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะที่เห็นเด่นชัด ซึ่งเป็นพื้นฐานที่มาแห่งความเข้าใจร่วมกัน และแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้วยการหล่อหลอมและผสมผสานกันเป็นภาพรวมแห่งนวัตกรรมองค์การที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ

^{๑๑} ธีรพันธุ์ เขจรนันทน์, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี. จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕๖-๒๖๘.

^{๑๒} Buytendijk, F., "The Five Keys to Building a High-Performance Organization, Business Performance Management", 4 (1), pp. 24-30.

๒.๑.๒ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ดังนั้น แต่ละองค์การจึงมีลักษณะของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามพฤติกรรมพื้นฐานหรือแบบการดำเนินการในหมู่สมาชิกขององค์การหรือสังคมนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนทัศนคติ ค่านิยม การเรียนรู้ โดยกระบวนการขัดเกลาทางสังคมหรือองค์การโดยเชื่อมโยงเป็นความสัมพันธ์ต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดความสำคัญต่อการดำเนินการดำเนินงานภายในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ มีหน้าที่สำคัญต่อองค์การ ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ (Provides a Sense of Identity for the Member) และทำให้ค่านิยมร่วม (Shared Values) ขององค์การกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น และ ๒) เสริมสร้างพันธะสัญญาต่อภารกิจขององค์การ (Generating Commitment to the Organization's Mission) เมื่อสมาชิกขององค์การรู้จักวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างดี สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ ๓) ทำให้เกิดความชัดเจนและผลักดันให้เกิดมาตรฐานของพฤติกรรม (Clarify and to Reinforce Standards of Behavior) วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางที่จะกำหนดคำพูดและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ขององค์การนั้นๆ^{๑๓} นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกาวประสานทางสังคมและทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นกระบวนการสร้างความแตกต่างในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเสนอระบบของการให้ความหมายร่วมกัน เพื่อเป็นพื้นฐานของการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน ถ้าวัฒนธรรมที่มีอยู่ไม่สามารถทำหน้าที่นี้ได้อย่างดีแล้ว มันอาจลดความมีประสิทธิภาพขององค์การลง^{๑๔}

^{๑๓}Greenberg, J. and Robert, A.B., **Behavior in Organizations**, 7th ed., (New York: Prentice-Hall, 2000), pp. 487 – 488.

^{๑๔}พรพัชรี แจ่มศรี, “วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**, (ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๓๑.

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

๑. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ เนื่องจากสมาชิกในองค์การต้องติดต่อประสานงานกันโดยสมาชิกใหม่สามารถเรียนรู้วิธีการคิดและการทำงานจากการแนะนำของสมาชิกเก่าหรือการสังเกต

๒. ช่วยจัดระเบียบในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกขององค์การคิดและทำงานอย่างมีแบบแผน

๓. วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าถึงเหตุผล และพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ในหน่วยงาน

๔. ช่วยลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้การตัดสินใจให้กับสมาชิกองค์การว่าจะต้องปฏิบัติอะไรและอย่างไร

๕. ช่วยแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การในการแก้ไขปัญหาที่ทุกองค์การควรมี คือ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการส่วนต่างๆ ภายในองค์การให้ทำงานสอดคล้องกัน

๖. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านการเวลาแห่งการทดสอบจนสามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานต่างๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ ซึ่งจะได้รับการสืบสานให้ดำรงอยู่ต่อไป

๗. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกในองค์การตระหนักถึงความเป็นพวกพ้องหรือกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น^{๑๕}

วัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์ต่อองค์การในลักษณะต่างๆ ดังนี้คือ

๑. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๒. ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ

๓. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติภายในองค์การ

๔. ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

^{๑๕} สุทธิ วงศ์ไวยวรรณ, วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์, (กรุงเทพมหานคร: บี.เจ.เพลทโปรเซลเซอร์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗.

๕. ช่วยองค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

๖. ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์การ^{๑๖}

นักวิชาการส่วนใหญ่สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

๑. วัฒนธรรมองค์การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การยอมรับ จากการที่สมาชิกในหน่วยงานทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ทำให้บุคลากรใหม่ขององค์การเรียนรู้วิธีคิดวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมจากคำแนะนำของสมาชิกเก่า หรือไม่ก็เรียนรู้จากประสบการณ์หรือการสังเกตส่วนตัวว่า วิธีคิดวิธีการทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำสรรเสริญหรือได้รับรางวัลและวิธีปฏิบัติใดที่ทำแล้วถูกตำหนิตყนหรือได้รับการลงโทษสิ่งต่างๆ เหล่านี้ บุคลากรใหม่จะค่อยๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีคิดวิธีปฏิบัติที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ปรารถนา

๒. การจัดระเบียบในองค์การ ถ้าพนักงานเรียนรู้เข้าใจวิธีคิดวิธีการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง พนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิดการทำงานและการประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตาม ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกคิดและทำอย่างมีระเบียบแบบแผนช่วยให้หน่วยงานทำงานไปได้อย่างมีระบบและราบรื่น

๓. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนเองแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่างๆ ในหน่วยงานของตนเอง

๔. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ดังที่ทราบมาแล้วว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การทำอยู่เป็นปกติวิสัยจนเคยชินกลายเป็นนิสัย ดังนั้นสมาชิกขององค์การสามารถทำกิจกรรมเหล่านี้ได้โดยอัตโนมัติ

๕. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือ ช่วยแก้ไขปัญหาคพื้นฐานขององค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอด

^{๑๖}สุพานี สฤกษ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๕๒๑.

ซึ่งทุกหน่วยงานยังมีปัญหาพื้นฐานที่จะต้องแก้ไข ๒ ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการส่วนต่างๆ ภายในองค์กรให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน

๖. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านการเวลาแห่งการทดสอบ จนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์การส่วนนี้แล้วว่า สามารถช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานต่างๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิดวิธีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในหน่วยงาน

๗. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกัน หรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยมและการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน การตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่นในสังคม^{๑๗}

๒.๑.๓ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นความเชื่อร่วมกันที่ซ่อนเร้นภายในจิตใจ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร^{๑๘} ทำให้บุคลากรขององค์การทราบและปฏิบัติตามความเชื่อของค่านิยมนั้น ดังนั้น การที่จะรู้ว่าจะองค์กรใดมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบใดต้องดูว่าภายในองค์กรนั้นมีค่านิยมหลักใดที่ถูกสั่งสมเป็นรากฐานของวัฒนธรรม โดยมีการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายตัวแบบ ดังนี้

การจัดประเภทของวัฒนธรรมโดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ แฮร์สัน (Harrison) ตามทัศนะที่ว่าวัฒนธรรมสื่อถึงวิธีการหรือบรรทัดฐาน ดังมีลักษณะ ๔ ประการ ดังนี้

๑. วัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ มีแหล่งศูนย์กลางที่ควบคุมอำนาจเพียงที่เดียว แต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์การ

๒. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท มีลักษณะเป็นแบบระบบราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์กระบวนการ เน้นลำดับขั้นของอำนาจ และสถานภาพ

^{๑๗}ศิริพงษ์ เสงายน, **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: บุคพอยท์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๓.

^{๑๘}Schermerhorn, **Management**, 7th ed., (New York: John Wiley & Son, Inc, 2002), p. 49.

๓. วัฒนธรรมที่เน้นงาน มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน มีเป้าหมายคือการนำคนที่เหมาะสมเข้ามา และให้พวกเขาทำงานต่อไป

๔. วัฒนธรรมที่เน้นคน จะมุ่งเน้นการให้บริการ ตามความต้องการของสมาชิกขององค์กรเป็นหลัก โดยให้แต่ละคนเป็นจุดศูนย์กลาง ลักษณะการทำงานนิยมใช้การลงมติเป็นเอกฉันท์^{๑๙}

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวความคิดของ อัลเวสสัน (Alvesson) มีดังนี้คือ

๑. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลใน องค์กรยอมรับ

๒. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน

๓. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

๔. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติ และการให้บริการ

๕. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่ม

๖. มีบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กรด้วย^{๒๐}

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ คีย์ตัน (Keyton) แบ่งออกเป็น ๕ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ องค์กรเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจากสมาชิกในองค์กร สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทางสัญลักษณ์และทางสังคม ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยใช้การสื่อสารในองค์กร โดยการสร้างระบบสัญลักษณ์ขึ้นมาเพื่อสื่อสารระหว่างกัน

^{๑๙}พรพรี แจ่มครุฑ, “วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”, หน้า ๒๓.

^{๒๐}Alvesson, M., *Understanding Organization Culture*, (London: Sage, 2002), p. 112.

ลักษณะที่ ๒ วัฒนธรรมองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ วัฒนธรรมองค์การเกิดจากการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมภาษาและอวัจนภาษา ที่มีการสื่อสารทั้งเป็นผู้ส่งสารและเป็นผู้รับสารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อสมาชิกในองค์การมีการเข้าและออกจากองค์การ วัฒนธรรมองค์การก็จะเปลี่ยนแปลง รวมถึงค่านิยม

ลักษณะที่ ๓ ค่านิยมและสมมติฐานต่างๆ ที่มีการแข่งขันกัน ค่านิยมและค่าความเชื่อในองค์การที่มีข้อขัดแย้งกันและส่งเสริมกัน จากการที่สมาชิกในองค์การอยู่แบบเป็นเครือข่ายมีการประสานงานการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ตามหน้าที่ มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้เกิดระบบ ค่านิยม และความเชื่อที่หลากหลาย

ลักษณะที่ ๔ วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของอารมณ์ วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับระดับอารมณ์และความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีทั้งบวกและลบ สมาชิกในองค์การมักใช้อารมณ์ ในสถานการณ์ ในองค์กรและอารมณ์จึงมีอิทธิพลกับการสร้างความหมายในองค์การ

ลักษณะที่ ๕ วัฒนธรรมองค์การเป็นทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลัง เบื้องหน้าของวัฒนธรรมองค์การคือ สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุการณ์ปัจจุบันของตนเอง ในขณะที่เบื้องหลังของวัฒนธรรมองค์การคือ ประวัติและที่มาขององค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นการจัดระเบียบในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้ตั้งไว้โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ทั้งสัญลักษณ์ ภาษา และการตีความหมายร่วมกัน เพื่อผสมผสานระหว่างเรื่องราวในอดีตกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน^{๒๑}

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคไทยแลนด์ ๔.๐ และได้ข้อสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ

๑. วัฒนธรรมเกี่ยวข้อง หมายถึง วัฒนธรรมที่สมาชิกทุกคนถูกพิจารณาว่าเป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรสินต่างๆ ขององค์การ และรับผิดชอบในการจัดการด้วยตนเอง สมาชิกมักจะถูกกระตุ้นให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหน่วยงาน ประกอบด้วย ๑) การมอบอำนาจ ๒) มุ่งทีมงาน ๓) การพัฒนาสมรรถนะ

๒. วัฒนธรรมสอดคล้อง หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบูรณาการความแตกต่างทางทัศนคติ ความคิด ค่านิยมหรือพฤติกรรมของสมาชิกเข้าด้วยกัน อันนำไปสู่ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้ง

^{๒๑}Keyton, J., *Communication & Organizational Culture*, (Thousand Oaks: Sage Publications, 2005), pp. 35-40.

ระบบและพฤติกรรม รวมถึงการลงรอยผ่านข้อตกลงว่าสิ่งใดพึงกระทำหรือไม่พึงกระทำ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทั้งยังเป็นการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกไม่ให้ออกนอกกลุ่มนอกทาง ประกอบด้วย ๑) ประสานและบูรณาการ เป็นเรื่องของการเชื่อมโยงเป้าหมายระดับต่างๆ ของงานเข้าด้วยกัน ๒) การตกลงร่วม หมายถึง บุคลากรจะมีข้อตกลงที่ชัดเจนและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อใช้แก้ปัญหาหรือบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ ๓) ค่านิยมหลัก คือ การระบุแนวทางการประพฤติปฏิบัติแก่บุคลากรทุกกลุ่มอย่างสอดคล้อง ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี หากใครละเลยไม่ปฏิบัติตามถือว่าเป็นตัวสร้างปัญหาต่อองค์การ

๓. วัฒนธรรมปรับตัว คือ วัฒนธรรมที่แปลความต้องการของสภาพแวดล้อมภายนอกไปสู่การกระทำ ด้วยการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรม และโครงสร้างภายในที่เพิ่มโอกาสการอยู่รอด การเติบโตและการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) การสร้างการเปลี่ยนแปลง ๒) เน้นผู้ให้บริการ และ ๓) การเรียนรู้ขององค์การ

๔. วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับเสถียรภาพของจุดมุ่งหมาย แกนกลางหรือเป้าประสงค์หลัก ที่กำหนดบทบาททางสังคมและเป้าหมายภายนอกขององค์การ รวมทั้งการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละบุคคลให้มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์และทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์การ ประกอบด้วย ๑) ทิศทางยุทธศาสตร์ที่ทำให้การทำงานมีความชัดเจน ขณะเดียวกันมีความยืดหยุ่นด้วย ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อการสนองตอบพันธกิจ ๒) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดและประชาสัมพันธ์แก่บุคลากรให้มีความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องกระทำ และการร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ๓) วิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังในอนาคต ใช้เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติ^{๒๒}

๒.๑.๔ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีอย่างมากมายเพื่อตั้งสมมติฐานถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การและแนวโน้มความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้คือ

^{๒๒} อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข, “วัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, วารสารร่วมพลัง มหาวิทยาลัยเกริก, ๓๕ (๒), (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐): ๑๔๑-๑๖๒.

๑. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) มีสมมติฐานมาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory)

๒. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) มีสมมติฐานมาจากแนวคิดเรื่องบูรณาการเชิงปทัสสถาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การมีความหมายร่วมกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากการงานของซีชอร์ (Seashore) งานของมอชและซีชอร์ (Moch and Seashore)

๓. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) มีสมมติฐานมาจากแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งมีรากฐานมาจากการงานของ ลอเรนซ์และโลสช์ (Lawrence and Losch)

๔. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) มีสมมติฐานมาจากแนวคิดเรื่องเป้าหมายทิศทาง (Goal-Directed) และการที่สมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กร มีส่วนร่วมในเป้าหมายระยะยาว^{๒๓}

นักวิชาการส่วนใหญ่ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อสะดวกต่อการศึกษา แบ่งออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่

๑. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) หรือวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (Family) หรือวัฒนธรรมแบบสโมสร หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานมากกว่างาน เปรียบองค์การเสมือนครอบครัวใหญ่ๆ ครอบครัวหนึ่ง ผู้บริหารทำหน้าที่เสมือนบิดามารดา ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำเร็จขององค์การพิจารณาจากความใส่ใจต่อลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

๒. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (Hierarchy Culture) หรือวัฒนธรรมองค์การแบบห่อไอเฟล (Effect Culture) หรือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นตำแหน่ง เป็นองค์การที่มีโครงสร้างหลายระดับ กระบวนการทำงานมีหลายขั้นตอน มีความเป็นทางการสูง มองบุคลากรเป็นจักรกลหรือปัจจัยหนึ่งขององค์การ ส่วนพนักงานปฏิบัติงานคำบรรยายลักษณะงาน มอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับการสั่งการ และการควบคุมดูแลอำนาจมาจากตำแหน่งและสถานภาพในองค์การ

^{๒๓}Denison, D.R., **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**, (New York: John Wiley & Sons, 1990), pp.6-16.

๓. วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) หรือวัฒนธรรมมุ่งภารกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้ประกอบการและริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำหรือผู้บริหารกล้าเสี่ยงและให้ความสำคัญกับการทดลองและสร้างสิ่งใหม่ๆ แก่องค์การ รวมทั้งแก้ปัญหาต่างๆ ให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง

๔. วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) หรือวัฒนธรรมการทำงานหนักและสนุกสนาน หรือวัฒนธรรมองค์การแบบจรวดนำวิถี (Guided Missile) หรือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นบุคคล วัฒนธรรมองค์การแบบนี้เชื่อว่าพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การทำงาน พนักงานแข่งขันกันเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันและให้รางวัลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จ แต่ให้ความสำคัญแก่ปริมาณมากกว่าคุณภาพ^{๒๔}

วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (Bureaucracy Culture) ว่าเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและความมุ่งมั่นภายในองค์การเป็น มักมีค่านิยมในเรื่องของ ๑) การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ๒) เน้นความเป็นทางการและความมีระเบียบแบบแผน ๓) การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ๔) การเน้นระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ และ ๕) การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา^{๒๕}

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การมีหลากหลายแนวคิด แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Style) ของคูก์และลาฟเฟอร์ตี ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้น้ำหนักค่านิยมในการทำงาน เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร คือ องค์กรต้องการความสำเร็จ ในขณะเดียวกันก็ต้องการมิตรสัมพันธ์ด้วย รวมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกองค์การมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความผูกพันกับองค์กรพร้อมจะปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ให้ความรักใคร่ยกย่องและยอมรับกัน เห็นอกเห็นใจกัน การปฏิบัติงานในลักษณะนี้ส่งผลให้องค์การประสบ

^{๒๔}โยชิตา กฤตพรพนิต, “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีอาร์ซีไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒.

^{๒๕}Daft, R.L., **Organization Theory and Design**, 8th ed., (Orlando Florida: South-Western College Publishing, 2002), pp. 236-312.

ความสำเร็จ แบ่งออกเป็น ๔ มิติ คือ ๑) เน้นความสำเร็จ ๒) เน้นสัจจะแห่งตน ๓) เน้นบุคคลและการสนับสนุน และ ๔) เน้นโมตรสัมพันธ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน หรือลักษณะการทำงาน ของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้เกิดความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึก เกี่ยวกับการทำงานโดยรวมในเชิงบวกส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๖} เป็นชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิด ปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรม สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ แบ่งออกเป็น ๓ ประการ คือ

๑. ด้านร่างกาย บุคคลจะต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน

๒. ด้านจิตใจ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ มีความร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต

^{๒๖}ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, รายงานการวิจัย, (นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

๓. ด้านสังคม บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมอย่างปกติสุข^{๒๗} คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน^{๒๘} สอดคล้องกับ สันติ บางอ้อ ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน^{๒๙} ซึ่งตรงกับความหมายของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ที่ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ^{๓๐}

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจาก ความสำเร็จในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การ ๓ ประการ คือ ๑) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ๒) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และ ๓) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย^{๓๑}

^{๒๗}ศิริ ฮามสุโทธิ, **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๗.

^{๒๘}ผจญ เฉลิมสาร, “คุณภาพชีวิตการทำงาน”, **Productivity World 1, 2**, (มีนาคม-เมษายน ๒๕๔๐): ๒๔-๒๕.

^{๒๙}สันติ บางอ้อ, “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”, **Productivity World 2**, (กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๔๐): ๓๙-๔๐.

^{๓๐}สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, **มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน**, (สมุทรสาคร: สำนักพิมพ์กู๊ตเนส, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

^{๓๑}Huse, E.F. and Cumming, T.G., **Organization Development and Change 3rd ed**, (New York: West Publishing, 1985), pp. 198-199.

๒.๒.๒ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น ๘ ประการ ได้แก่

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

๒. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

๓. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๔. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

๕. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

๖. ลักษณะงานของที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีคุณธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล

นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

๘. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงาน อยู่ นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด^{๓๒}

ศึกษาการพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง และได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น ๘ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รายได้และผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก ว่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานหรือองค์การอื่นๆ

๒. สภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและยอมเป็นการส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

๓. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) การที่ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากที่ทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ ปฏิบัติ มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ ปฏิบัติได้รับผลการปฏิบัติงาน

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากจะ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและตำแหน่ง อย่างมั่นคง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

^{๓๒}Walton, R.E., Quality of Working Life: What is it?: Slone Management Review, 15, (September 1973): 12-16.

๕. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

๖. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล มีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้มีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

๘. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่างค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ^{๓๓}

นักวิชาการให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
๒. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
๓. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
๕. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

^{๓๓}Huse, E.F. and Cumming, T.G., **Organizational Development and Chang**, (MN: West Plubilishing, 1985), pp, 199-200.

๖. ระบบบริหาร ซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

๗. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

๘. การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อนายจ้าง^{๓๔}

สรุปได้ว่า จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการส่วนใหญ่ นั้น มักเกี่ยวข้องกับลักษณะสภาพชีวิต ที่อยู่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องพิจารณาจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ มักนิยมใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton) และแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings)

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton) และแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ๑) การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ๒) สภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ ๖) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม

๒.๓ หลักสังคหวัตถุ ๔

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการครองคน คือ สังคหวัตถุ ๔^{๓๕} เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคนอื่นให้เกิดความรักใคร่กันถ้อย และทำให้ผู้ที่รักใคร่กันถ้อยอยู่แล้วให้ความรักใคร่กันถ้อยมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ วิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า “รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่างๆ ของรถม้าเข้าด้วยกันฉันใด คนในสังคมก็ฉันนั้น” ในด้านความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ของคนไทยจะมีหลักพระพุทธศาสนา

^{๓๔} Bruce, W.M., and Blackburn, J.W., *Balancing Job Satisfaction and Performance*, (Westport, CT: Quorum Books, 1992), pp. 15-16.

^{๓๕} วจ.จตุกก. (ไทย)๒๑/๒๕๖/๓

เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อชีวิตจิตใจของคนไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยยึดแนวทางในการปฏิบัติที่เรียกว่า ทางสายกลาง ซึ่งในทางสายกลางของพระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับทั้งกาย วาจา ใจ สมาธิหรือว่าปัญญาสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการธุรกิจได้ หลักในการพิจารณาเลือกคำสอนพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการนั้นต้องเลือกทำให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตและองค์กรโดยหลักๆ เกี่ยวกับการปกครอง เกี่ยวกับการบริหารองค์กรต่างๆ จะต้องใช้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนที่อยู่ให้องค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข ความสมัครสมานสามัคคีซึ่งกันและกัน

๒.๓.๑ ความหมายของสังคหัตถ์ ๔

สังคหะ มีความหมายว่า วิธีสังเคราะห์ หมายถึง วิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ที่เคยรักใคร่นับถืออยู่แล้วให้สนิทแนบแน่นยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่า สังคหัตถ์ คือ เทคนิควิธีที่ทำให้คนรักหรือมนต์ผูกใจคน มี ๔ ประการ คือ ๑) ทาน คือการให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดจนถึงการให้ความรู้และคำแนะนำสั่งสอน ๒) ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก คือ คำกล่าวที่สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำที่แสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้ยอมตาย ๓) อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ คือ การชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม และ ๔) สมานัตตตา คือ การวางตนสม่าเสมอ ทำตนเสมอต้นปลาย ปฏิบัติสม่าเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์ โดยร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^{๓๖}

๒.๓.๒ องค์ประกอบของสังคหัตถ์ ๔

๑. ทาน ในสังคหัตถ์ ๔ คือ การให้ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ต้องการผู้ขาดแคลนหรือผู้เดือดร้อน สิ่งของที่นำมาให้นั้นต้องเป็นสิ่งของที่ได้มาโดยสุจริตเป็นประโยชน์ คือผู้ให้ก็เป็นสุข อิ่มเอิบใจ ผู้รับก็สามารถบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อน รวมทั้งการให้ความรู้ การแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นจริงด้วย

๒. ปิยวาจา ในสังคหัตถ์ ๔ คือ การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์

^{๓๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๔๑๒.

รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ยอมทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด จึงให้
ละเว้นความชั่ว ทำให้การทำงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างยิ่ง

๓. อุตถจริยา ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การประพฤตินให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และ
ผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุมนเทร่างกาย แรงใจในการ
บำเพ็ญสาธารณประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา

๔. สมานัตตตา ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การวางตัวให้เหมาะสมสมอดันเสมอปลายกับทุกคน
การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่
ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปใน
ความชั่ว ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมหรือผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกชั่วร่วมสุข ร่วมแก้ไข
ปัญหากับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ มี ๔ ประการ ดังนี้

๑. ทาน คือ การรู้จักให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือด้วยการแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่น
ที่ควรให้ ตลอดจนให้ปัญญา และศิลปวิทยารวมไปถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น ทำให้สังคมอยู่กันอย่างมี
ความสุข เพราะการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน

๒. ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารัก ปราศรัยด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน ไพเราะ เป็นที่รัก
พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ ทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ได้ยินได้ฟัง
ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. อุตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่ง
ที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลัง
กาย และกำลังทรัพย์ การทำตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่น
ได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ สังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความ
สำเร็จในสิ่งต่างๆ เป็นอย่างดี

๔. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนสมอดันเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อน
ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา
รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น เช่น ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือ ย่อมเกิดความสุข และ
ความสามัคคีในหมู่คณะ

นักวิชาการบางท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ในเชิงที่ว่า

๑. ทาน คือ การรู้จักให้ รู้จักเสียสละ หรือปันสิ่งของให้แก่บุคคลอื่น โดยปราศจากความ

ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เป็น คนไม่ละโมภ และไม่เห็นแก่ตัว

๒. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พูดจาด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวาน และมีความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ไม่พูดกระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตน และผู้อื่น ภายใต้อาณัติความเหมาะสมกับกาลเทศะ การพูดให้เป็นปิยวาจานั้น ยึดหลักดังต่อไปนี้

- เว้นจากการพูดเท็จ คือ พูดแต่คำสัตย์ ไม่พูดจาโกหกหลอกลวงผู้อื่น เพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ได้เห็นได้ฟังอย่างไรก็พูดไปอย่างนั้น ไม่พูดเสริมความ ยุยงจนทำให้เกิดความแตกแยก

- เว้นจากการพูดส่อเสียด คือ ไม่พูดจายุยงให้เขาแตกร้าง โดยเอาความทางนี้ไปบอกทางโน้น หรือเอาความทางโน้นมาบอกทางนี้ เมื่อได้ยินได้ฟังเรื่องราวที่เป็นชวนก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีก็หาทางระงับเสีย

- เว้นจากการพูดคำหยาบ คือ พูดด้วยถ้อยไพเราะ อ่อนหวานสุภาพ ไม่เอะอะโวยวายไม่พูดเรื่องหยาบคาย เมื่อฟังแล้วมีความสบายใจ

- เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ คือ ไม่พูดในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระหรือพูดวุ่นจนจับใจความไม่ได้ แต่ควรพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์มีสาระมีเหตุผล

๓. อัตถจริยา คือ ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และในสิ่งที่ดีงามแก่คนรอบข้าง ด้วยการปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้

๓.๑ มีความประพฤติชอบทางกาย เรียกว่า “กายสุจริต” ได้แก่

- เว้นจากการทำ ลายชีวิต
- เว้นจากการลักทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์
- เว้นจากการประพฤติดินในกาม

๓.๒ มีความประพฤติชอบทางวาจา เรียกว่า “วจีสุจริต” ได้แก่

- เว้นจากการพูดเท็จ
- เว้นจากการพูดส่อเสียด
- เว้นจากการพูดคำหยาบ
- เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

๓.๓ มีความประพฤติชอบทางใจ เรียกว่า “มโนสุจริต” ได้แก่

- ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่น
- ไม่พยายามปองร้ายผู้อื่น
- เห็นชอบในสิ่งที่ดีงาม

๔. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอตันเสมอปลาย การที่เราจะประพฤติตนให้เป็นผู้มี “สมานัตตตา” นั้นต้องยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- บุคคลาธิษฐาน คือ บุคคลที่เป็นตัวตั้ง หมายความว่า ถ้าเรามีตำแหน่งมีฐานะสูงส่งขึ้นจะต้องไม่หลงลืมตัว เคยแสดงความเคารพนับถือผู้ใดก็แสดงความเคารพนับถืออย่างนั้น
- ธรรมาธิษฐาน คือ ธรรมที่เป็นที่ตั้ง หมายความว่า บุคคลทุกคนย่อมมีความเสมอภาคกัน

๒.๓.๓ แนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในองค์กร

๑. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ทานอันเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำ และรวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีน้ำใจงาม น้ำใจดี มีความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

๒. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในการทำงาน ต้องการความช่วยเหลือ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้คำแนะนำ ชี้แจงอย่างถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียดสีเพื่อนร่วมงาน แต่พูดจากับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความไพเราะน่าฟัง

๓. เมื่อบุคลากรในองค์กรต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย บุคลากรในองค์กรก็ให้ความสำคัญ ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ หรือการให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองด้วยการช่วยเหลือกิจการต่างๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

๔. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรก็เข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรทุกครั้ง

วิธีการผสมผสานระหว่างบริหารจัดการกับคำสอนทางพระพุทธศาสนาแล้วเกิดความ

เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่เห็นชัด คือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยเฉพาะตัวบุคคล ผู้นำองค์กรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในศีลธรรม พนักงานในองค์กรก็จะถือเป็นแบบอย่างที่ดี ถ้าหากผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรมีหลักธรรมเป็นเครื่องชี้นำแนวทาง การทำงานก็จะ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

ผู้บริหาร ที่ดีนั้นควรจะมี ธรรมะที่เรียกว่า สังคหัตถ์ ๔ (Base of Sympathy) ซึ่งเป็น ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น หรือธรรมเพื่อให้คน เป็นที่รักของคนทั่วไป อันได้แก่

๑. ทาน (Giving Offering) คือการให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น อนุเคราะห์หรือ สงเคราะห์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามถณานารูป ในโอกาสต่างๆ

๒. ปิยวาจา (Kindly Speech) คือ พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่ บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์ พูดให้เกิดเกิดพลังใจ กล่าวด้วยคำที่เป็น ที่รัก มีประโยชน์ ถูกต้องดีงาม และก็จะจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

๓. อัตถจริยา (Useful Conduct) ทำตนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ กำลังทรัพย์ และเวลาที่มี เช่นว่าเราช่วยเหลือกิจการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั่วไปแนะนำแก้ไขปัญหาต่างๆไม่เป็นที่เดือดร้อนแก่ตนหรือผู้อื่น

๔. สมานัตตตา (Even and Equal Treatment) คือวางตนให้เสมอดัน เสมอปลาย วาง ตนเหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุข สม่่าเสมอ คือ เรา ควรจะเป็นคนที่ “โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ปวงชน วางตนได้เหมาะสม”

ดังนั้น การนำหลักสังคหัตถ์ ๔ มาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการ ร่วมงาน และประพฤติดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลในการ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการไปสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไป ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า หลักสังคหัตถ์ ๔ เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้เกิดความรู้รักสามัคคีขึ้น ในองค์กร ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นสุข มีแนวทางในการปฏิบัติ ๔ ประการ คือ ๑) ทาน (การให้) คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือในลักษณะที่เป็นวัตถุประสงค์ของ

และการให้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ การให้แนวคิด การให้ความปลอดภัย การให้ความสะดวก การให้ความสบายใจ การให้ความรู้หรือวิทยาทาน การให้กำลังใจแรงงานทางด้านร่างกาย หรือแม้แต่การให้เวลา ซึ่งต้องเป็นการให้ด้วยความเต็มใจ ๒) ปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) คือ การพูดจาด้วยความสุภาพไพเราะอ่อนหวาน เป็นที่ชื่นชอบของผู้ฟัง ก่อให้เกิดความรักความนับถือ ๓) อุตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์) คือ การทำตัวให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ไม่ปล่อยเวลาให้เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ ต้องเป็นคนที่มีรู้จักคิด รู้จักการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม และ ๔) สมานัตตตา (การทำตนเสมอภาค) คือ การเป็นบุคคลที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน ไม่เย่อหยิ่งจองหอง ไม่ปล่อยตัวจนเกินไป รู้จักวางตัวให้เหมาะสม รู้จักปรับปรุงตนเอง วางตัวให้สมฐานะอย่างสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลนั้นหากปฏิบัติตัวตามหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ นี้ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดความรักใคร่กันนับถือ นอกจากนี้ยังทำให้งานมีความก้าวหน้าเนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความรักใคร่สามัคคีกันนั่นเอง

๒.๔ บริบทของเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๒.๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของอำเภอเขาคิชฌกูฏ

ที่ว่าอำเภอเขาคิชฌกูฏ ตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัดจันทบุรี มีคำขวัญประจำอำเภอว่า “คิชฌกูฏเมืองแมน แคว้นรอยพระพุทธรบาท ดารดาขผลไม้ เมืองคนคุณธรรม สวยล้ำน้ำตกกะทิง มิ่งเมืองเหลืองจันทบูร ศูนย์วัฒนธรรม” เป็นแหล่งอุดมไปด้วยผลไม้ต่างๆ ชนิด มีรอยพระพุทธรบาทประดิษฐานบนยอดเขาพลวง ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นชื่อเขาคิชฌกูฏ เป็นสถานที่ที่ประชาชนทั่วทุกสารทิศขึ้นไปกราบไหว้บูชา ในช่วงประเพณีมัสการปิดทองรอยพระพุทธรบาท ประจำปี และมีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติคือ น้ำตกกะทิง น้ำตกคลองไพบูลย์ น้ำตกจันทาเป๊ะ เป็นต้น ที่ว่าการอำเภออยู่ห่างจากตัวเมืองจันทบุรี ๒๕.๑๕ กิโลเมตร คมนาคมสะดวกเป็นถนน ๔ เลน มีจำนวนประชากรจำนวน ๒๙,๐๘๕ คน ความหนาแน่น ๓๕.๐๓ คนต่อตารางกิโลเมตร มีพื้นที่จำนวน ๘๓๐.๒ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมเทศบาลทั้ง ๕ ตำบล

๒.๔.๒ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ

ในอำเภอเขาคิชฌกูฏแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๕ ตำบล ๔๕ หมู่บ้าน ได้แก่

๑) ชากไทย (Chak Thai) มี ๘ หมู่บ้าน

๒) พलग (Phluang) มี ๑๐ หมู่บ้าน

๓) ตะเคียนทอง (Takhian Thong) มี ๙ หมู่บ้าน

๔) คลองพลู (Khlong Phlu) มี ๑๐ หมู่บ้าน

๕) จันทเขลม (Chanthakhlem) มี ๘ หมู่บ้าน

ท้องที่ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๕ แห่ง ได้แก่

๑. เทศบาลตำบลชาวไทย อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศใต้ห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาคิชฌกูฏ ระยะทางประมาณ ๗ กิโลเมตร และห่างจากตัวเมืองจันทบุรี ระยะทางประมาณ ๑๘ กิโลเมตร เนื้อที่รวมทั้งหมด ๘๖.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๔,๑๐๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลชาวไทย มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มลูกคลื่น มีภูเขาสลับเป็นบางช่วง เหมาะแก่การทำการเพาะปลูก ทำเกษตรแบบผสมผสาน

ภูมิอากาศ อยู่ในเขตพื้นที่ร้อนชื้น มี ๓ ฤดู มีฝนตกชุกติดต่อกันประมาณ ๖ เดือนต่อปี

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านทุ่งสะพาน หมู่ที่ ๑-๒ บ้านเนินมะหาด หมู่ที่ ๓ บ้านชาวไทย หมู่ที่ ๔ บ้านเนินมะหาด-มุข หมู่ที่ ๕ บ้านเขารูปช้าง หมู่ที่ ๖ บ้านคลองหินลอย หมู่ที่ ๗ และบ้านวานเหลียง หมู่ที่ ๘

ประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๓๐๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๐๙๑ หญิง ๒,๒๑๐ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๗๕๕ ครัวเรือน

๒. เทศบาลตำบลพलग อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศใต้ห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาคิชฌกูฏ ระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร และห่างจากตัวเมืองจันทบุรี ระยะทางประมาณ ๒๕.๑๕ กิโลเมตร เนื้อที่รวมทั้งหมด ๑๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๔,๓๗๕ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลพलग มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเชิงเขา พื้นดินต้น ลักษณะเป็นดินปนทราย ปนกรวด และดินเปรี้ยว

ภูมิอากาศ อยู่ในเขตพื้นที่ร้อนชื้น มี ๓ ฤดู มีฝนตกชุกติดต่อกันประมาณ ๖ เดือนต่อปี

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านดินแดง หมู่ที่ ๑ บ้านปากพलग หมู่ที่ ๒ บ้านทุ่งตาอิน หมู่ที่ ๓ บ้านพलग หมู่ที่ ๔ บ้านกระทิง หมู่ที่ ๕ บ้านคลองตะเคียน หมู่ที่ ๖ บ้านคลองน้ำเป็น หมู่ที่ ๗ บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๘ บ้านพังกะแลง หมู่ที่ ๙ และบ้านคลองระทิง หมู่ที่ ๑๐

ประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๗,๖๗๘ คน แยกเป็นชาย ๓,๖๔๖ หญิง ๔,๐๓๒ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๓,๙๖๙ ครัวเรือน

๓. เทศบาลตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาฉกรรจ์ ระยะทางประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ระยะทางประมาณ ๓๗ กิโลเมตร เนื้อที่รวมทั้งหมด ๒๑๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓๕,๖๕๒ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลตะเคียนทอง มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ พื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มสลับภูเขาเล็กน้อย

ภูมิอากาศ อยู่ในเขตพื้นที่ร้อนชื้น มี ๓ ฤดู มีฝนตกชุกติดต่อกันประมาณ ๖ เดือนต่อปี

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านลำพัง หมู่ที่ ๑ บ้านตะเคียนทอง หมู่ที่ ๒-๕ บ้านชำเคราะห์ หมู่ที่ ๖ บ้านคลองกระสือ หมู่ที่ ๗ บ้านคลองน้ำเป็น หมู่ที่ ๘ และบ้านคลองไพบูลย์ หมู่ที่ ๙

ประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๕๑๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๘๗ หญิง ๒,๒๒๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยทั้งตำบล ๑๙.๗๒ คน/ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๗๓๘ ครัวเรือน

๔. เทศบาลตำบลคลองพลู อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ในอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาฉกรรจ์ ระยะทางประมาณ ๑๘ กิโลเมตร และห่างจากที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจันทบุรี ระยะทางประมาณ ๔๑ กิโลเมตร เนื้อที่รวมทั้งหมด ๑๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๒,๐๐๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลคลองพลู มีลักษณะเป็นที่ราบสลับสันเขา

ภูมิอากาศ อยู่ในเขตพื้นที่ร้อนชื้น มี ๓ ฤดู มีฝนตกชุกติดต่อกันประมาณ ๖ เดือนต่อปี

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านคลองเกียนลอย หมู่ที่ ๑ บ้านน้ำขุ่น หมู่ที่ ๒-๓ บ้านคลองพลู หมู่ที่ ๔-๕ บ้านทุ่งกบิล หมู่ที่ ๖ บ้านชำตาเรือ หมู่ที่ ๗ บ้านหลังเนิน หมู่ที่ ๘ บ้านคลองตาอิน หมู่ที่ ๙ และบ้านวังยายมุก หมู่ที่ ๑๐

ประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๖,๑๕๓ คน แยกเป็นชาย ๓,๐๔๒ หญิง ๓,๑๑๑ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๗๓๘ ครัวเรือน

๕. เทศบาลตำบลจันทเขลม อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศเหนือห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาฉกรรจ์ ระยะทางประมาณ ๒๕ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ระยะทางประมาณ ๕๖ กิโลเมตร เนื้อที่รวมทั้งหมด ๒๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๔๐,๖๒๕ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลจันทเขลม มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขา พื้นดินต้นเป็นดินปนทราย

ภูมิอากาศ อยู่ในเขตพื้นที่ร้อนชื้น มี ๓ ฤดู มีฝนตกชุกติดต่อกันประมาณ ๖ เดือนต่อปี

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านคลองใหญ่ หมู่ที่ ๑ บ้านจันทเขลม หมู่ที่ ๒ บ้านสะทอน หมู่ที่ ๓ บ้านคลองซัพ หมู่ที่ ๔ บ้านจันทาเป๊ะ หมู่ที่ ๕ บ้านคลองชม หมู่ที่ ๖ บ้านคลองชัน หมู่ที่ ๗ และบ้านจันทาเป๊ะ หมู่ที่ ๘

ประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๕,๒๕๒ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๗๐ หญิง ๒,๕๘๒ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๐๓๙ ครัวเรือน

๒.๔.๖ ข้อมูลพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

เทศบาล	จำนวนพนักงาน (คน)
๑. ชากไทย	๔๓
๒. พलग	๕๗
๓. ตะเคียนทอง	๔๗
๔. คลองพลู	๕๑
๕. จันทเขลม	๔๗
รวม	๒๔๕

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการทั้งหลาย สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่น ในจังหวัดปราจีนบุรี” พบว่า ๑) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ๒) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า ความเป็นหญิง ความเป็นชาย ความเลื่อมล้ำทางอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในมิติที่ ๔ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากที่สุด ($r=.3๕๕, .๒๙๔, .๑๖๘, .๑๔๖$ ตามลำดับ) สำหรับความเป็นกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในมิติที่ ๒ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานมากที่สุด ($r = .๔๓๓$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $0.01^{๓๗}$

เหยา หลาน, รัตนาวิ ขอนตะวัน, และฐิตินันท์ อัครเดชนันต์ ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การใน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ การแข่งขัน การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ความมั่นคง และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความโดดเด่น ส่วนวัฒนธรรมองค์การในอีก ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสนับสนุน นวัตกรรม และการเน้นการให้รางวัลมีความโดดเด่นน้อยกว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบ ๒ ประการของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนและการเน้นการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีก ๒ องค์ประกอบ คือ นวัตกรรมและความมั่นคง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนอีก ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ การแข่งขัน การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน^{๓๘}

อารีย์ โพธิ์ขวัญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ๑) พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่าศูนย์กีฬามีวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (ค่าเฉลี่ย=๓.๔๒) และมีความพึงพอใจในการทำงานในเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย=

^{๓๗} อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทปูนในจังหวัดปราจีนบุรี”, วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, ๒(๒), (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๐): ๗๕-๘๙.

^{๓๘} เหยา หลาน รัตนาวิ ขอนตะวัน และ ฐิตินันท์ อัครเดชนันต์, “วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน”, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพยาบาลศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๖๐).

๓.๔๓) ๒) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๒ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACH) รองลงมาคือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADAPT) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (BUREAU) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CLAN) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๖๗๕, ๐.๖๔๒, ๐.๖๓๘ และ ๐.๕๖๖ นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๓๙}

คณิศร พรไกรเนตร ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม” พบว่า ๑) ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ๒) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๓) ระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ๔) ประสิทธิภาพระดับบุคคลประสิทธิผลระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๐}

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” พบว่า ๑) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑ โดย

^{๓๙}อารีย์ โพธิ์ขวัญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร”, **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ก.

^{๔๐}คณิศร พรไกรเนตร, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐม”, **การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๘).

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ การบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการจัดการ การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง การได้รับยกย่องในคุณภาพทางวิชาการ การจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด การได้รับความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์เป็นหมู่คณะ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจน และความเป็นระเบียบ และความมีวินัย ๒) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ในองค์กรที่ทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ๓) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต ๑ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะคล้อยตามกัน^{๔๑}

กรณีการ โพธิ์ลังกา ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร” พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ

^{๔๑}เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗).

และอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ^{๔๒}

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ความเมตตาของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน^{๔๓}

ชาคริญา ธรรมชน มุทิตา พันภัยพาล และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์” พบว่า ๑) บุคลากรสาธารณสุขรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ๒) บุคลากรสาธารณสุขรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และ ๓) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

^{๔๒}กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร”, *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๗).

^{๔๓}จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, “วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร”, *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๗), หน้า ก.

สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง^{๔๔}

พรพัชรี แจ่มครุฑ ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์” พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานในทิศทางลบ^{๔๕}

อริษา ท้าวแดนคำ ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลป่าแดดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการ/พนักงานเทศบาลป่าแดด มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ส่วนความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่มีคิดเห็นอยู่ในระดับมาก^{๔๖}

บุษรา คาวี ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” พบว่า ๑) วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ๒) คุณภาพชีวิตการ

^{๔๔}ชาคริญา ธรรมชน มุทิตา พันภัยพาล และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์”, *Naresuan Phayao Journal*, 6(2), (May-Aug, 2013): 146-156.

^{๔๕}พรพัชรี แจ่มครุฑ, “วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*, (ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๔๖}อริษา ท้าวแดนคำ, “วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, *การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า มี ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

๓) วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพทั้ง ๓ ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาหาแนวทางและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ให้มีลักษณะสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๔๗}

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

พระสมุฏฺฐ ติสฺสวโร (มโนธรรม) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า ๑) การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ๑) ด้านการใช้หลักทาน ๒) ด้านการใช้หลักปิยวาจา ๓) ด้านการใช้หลักอรรถจริยา ๔) ด้านการใช้หลักสมานัตตตา และ ๒) ปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาด้านทาน ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานน้อย ด้านปิยวาจา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวางแผน และขาดการให้คำแนะนำที่ดี ด้านอรรถจริยา ผู้บริหารมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และวางตนไม่เหมาะสมในหน้าที่การงาน และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารขาดระเบียบ

^{๔๗}บุษรา คาวี, “วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ”, (กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๒.

วินัย ขาดความเป็นภาวะผู้นำ และขาดความยุติธรรมในการบริหารบุคลากร ด้านทาน ควรให้มีการติดตามการทำงานและสนับสนุนกิจกรรม จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการให้พอเพียง ด้านปิยวาจา ควรให้ผู้บริหารแสดงนโยบายชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในที่ประชุมและการทำงาน ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจต่อบุคลากร วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี สงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมิตรไมตรีที่ดี และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเป็นภาวะผู้นำต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย^{๔๘}

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

รัตนภรณ์ บุญมี ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลนาดี” พบว่า พนักงานเทศบาลนาดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี อันดับแรกคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลนาดี มีดังนี้คือ ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ รวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหาโดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพใน

^{๔๘} พระสมสุก ติสสวโร (มโนธรรม), “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ปัจจุบัน ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานอื่นๆ^{๔๙}

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์อยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\mu=4.01$) ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ($\mu=3.95$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\mu=3.90$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu=3.86$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\mu=3.81$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\mu=3.78$) ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\mu=3.63$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.21$)^{๕๐}

ปาริชาติ จันทรลา ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า ๑) พนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ๖ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมาก ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และประชาธิปไตยใน^{๕๑}

พุม ขาติเขนย ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตลิ่งคู่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี” พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตลิ่งคู่

^{๔๙} รัตน์ภรณ์ บุญมี, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลนาดี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง**, (คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘).

^{๕๐} ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, **รายงานการวิจัย**, (นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗), หน้า ก.

^{๕๑} ปาริชาติ จันทรลา, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม”, **รายงานการวิจัย, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, ๘(๑), (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๒๔๙-๒๕๘.

อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง ๒ ด้าน คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านความยุติธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน (สิทธิส่วนบุคคล) ตามลำดับ^{๕๒}

สุนทร นามโคตรศรี ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม^{๕๓}

สุรัชย์ แก้วพิกุล ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลา

^{๕๒} พุ่ม ขาดิเชนย, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตลิ่งคู่ อำเภอ ทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี”, บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕): ๒๑๓.

^{๕๓} สุนทร นามโคตรศรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, (สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๓).

ให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย^{๕๔}

เกล็ดแก้ว บุญเกิด ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน^{๕๕}

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาชัยภูมิ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

๒.๖.๑ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

๑. วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ๑) ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ ๒) ด้านมุ่งเน้นสังคมแห่งตน ๓) ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ๔) ด้านมุ่งเน้นโมตรัสสัมพันธ์

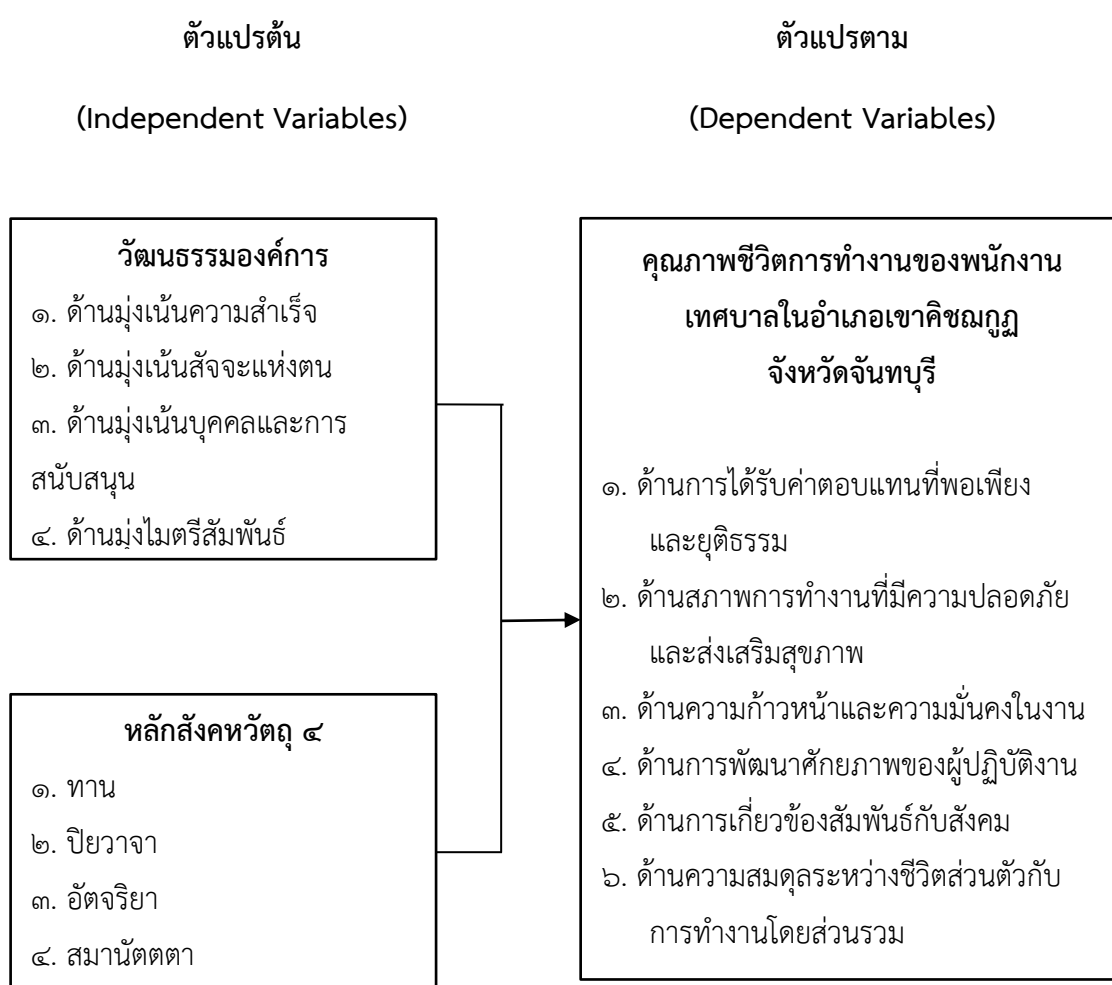
๒. หลักสัจพจน์ ๔ ประกอบด้วย ๑) ทาน (การให้) ๒) ปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) ๓) อตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์) ๔) สมานัตตตา (การทำตนเสมอภาค)

^{๕๔}สุรัชย์ แก้วพิกุล, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๕๕}เกล็ดแก้ว บุญเกิด, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

๒.๖.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมภูฏ จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย

๑) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๔) ด้านการโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๕) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (Sample) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีรายละเอียดดังนี้

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๑) ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕ แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๔๕ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรของ (Taro Yamane)^๑ ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด

 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๒๔๕ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{245}{1 + 245(0.05)^2}$$

$$n = \frac{245}{1 + 6.13}$$

$$n = \frac{245}{7.13}$$

$$n = 34.36$$

$$n = 151.9 \text{ คน}$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๕๒ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน เป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูล มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละเทศบาล} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑ จากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากในแต่ละตำบลจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

^๑Taro Yamane, **Statistics: an Introductory Analysis**, Third Edition, (New York: Harper and Row publication, 1973), p. 125.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมณูญ จังหวัดจันทบุรี

เทศบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑. ชากไทย	๔๔	๒๗
๒. พลวง	๕๗	๓๖
๓. ตะเคียนทอง	๔๗	๒๙
๔. คลองพลู	๕๒	๓๒
๕. จันทเขลม	๔๕	๒๘
รวม	๒๔๕	๑๕๒

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลอำเภอในเขาคิซมณูญ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๑ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) พระภิกษุสงฆ์ ๒) เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ๓) ผู้บริหารโรงเรียน และ ๔) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ	เจ้าคณะอำเภอเขาคิซมณูญ วัดใหม่
๒. พระครูประดิษฐ์ศาสนการ	เจ้าคณะตำบลพลวง วัดทุ่งตาอิน
๓. นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม	นายอำเภอเขาคิซมณูญ
๔. นายสุนทร เฉียงเหนือ	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม
๕. พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ	ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย
๖. นางวรรณศิริ รักแจ้ง	กำนันตำบลจันทเขลม
๗. นายชาญชัย เฉียงเหนือ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม
๘. ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม
๙. นางบุญยืน พิทักษ์ผล	ครู ศศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู
๑๐. นายเสมอ วุฒิ	สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิซมณูญ
๑๑. นางพิชานันท์ เงินถม	แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๑) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕. นำเสนอร่างแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข และแก้ไขตามคำแนะนำ

๖. การทดสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ประกอบด้วย

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผ.ศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.เชษฐนิรัช อรชุน

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดร.กฤษณะ ดาราเรือง

อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
นครสวรรค์

เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า (Item Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๖๐ ขึ้นไป

๗. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานเทศบาลในอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๒ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๔๔ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๘. แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป ปรับปรุงแบบสอบถามและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๒ ชุด

๒) ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็น ๔ ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๑๖ ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	จำนวน ๔ ข้อ
ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน	จำนวน ๔ ข้อ
ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	จำนวน ๔ ข้อ
ด้านการมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์	จำนวน ๔ ข้อ

^๒สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ๕ หมายถึง | มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๔ หมายถึง | มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก |
| ๓ หมายถึง | มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง |
| ๒ หมายถึง | มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับน้อย |
| ๑ หมายถึง | มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัณคหัตถ์ ๔ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๑๖ ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| ด้านทาน (การให้) | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านอตัลจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์) | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอภาค) | จำนวน ๔ ข้อ |

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๒๔ ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม | จำนวน ๔ ข้อ |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยรวม | จำนวน ๔ ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ๕ หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๔ หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก |
| ๓ หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง |
| ๒ หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย |
| ๑ หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

๑) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

(๑) ศึกษาวิธีสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

(๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

(๓) ขอคำแนะนำจากกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

(๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

(๕) นำแบบสัมภาษณ์ให้กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ เพื่อขอความเห็นชอบ

(๖) นำแบบสัมภาษณ์ที่กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบแล้ว มาปรับแก้ไขเพื่อจัดทำแบบสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ต่อไป

๒) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มีสาระสำคัญของการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ ๓ แนวทางการใช้หลักสัจจวัตถุ ๔ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ ๔ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

๑) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ทุกแห่งเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๒ ชุด โดยผู้วิจัยลงพื้นที่และขอความร่วมมือจาก สมาชิกสภาเทศบาลในแต่ละตำบลเป็นผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถาม กลับมาแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๕๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลดิบที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขอ อนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสถิติการวิจัยทาง สังคมศาสตร์และเลือกใช้ค่าสถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

๑) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่างและพรรณนาว่าวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ

เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด^๓

๒) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (r) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย

การแปลความหมาย

$r = .๕๐$ ถึง ๑.๐๐ หรือ $r = -.๕๐$ ถึง -๑.๐๐ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .๓๐$ ถึง ๐.๔๙ หรือ $r = -.๓๐$ ถึง -๐.๔๙ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .๑๐$ ถึง ๐.๒๙ หรือ $r = -.๑๐$ ถึง -๐.๒๙ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .๐๐$ ไม่มีความสัมพันธ์

๓) การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด (Open ended Question) ที่แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

^๓Best, J. W., *Research in Education*, (New Jersey: Pretice-Hall, Inc., 1981), pp. 179 -182.

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี และ ๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๑ รูปหรือคน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ

๔.๑.๔ ผลการวิเคราะห์หลักสังกัดวัตถุ ๔

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลักสังกัดวัตถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

๔.๔ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมัญญ จังหวัดจันทบุรี

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมัญญ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานในเทศบาล และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๕๒)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๖๓	๔๑.๔๐
	หญิง	๘๙	๕๘.๖๐
รวม		๑๕๒	๑๐๐.๐๐
อายุ			
	๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑	๒๐.๔๐
	๓๑ – ๔๐ ปี	๖๓	๔๑.๔๐
	๔๑ – ๕๐ ปี	๔๙	๓๒.๒๐
	๕๑ ปี ขึ้นไป	๙	๖.๐๐
รวม		๑๕๒	๑๐๐.๐๐
วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๐	๓๒.๙๐
	ปริญญาตรี	๘๖	๕๖.๖๐
	ปริญญาโท / ปริญญาโทขึ้นไป	๑๖	๑๐.๕๐
รวม		๑๕๒	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งงาน			
	พนักงานเทศบาลจ้างทั่วไป	๕๑	๓๓.๖๐
	ข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ	๔๘	๓๑.๖๐
	พนักงานเทศบาลจ้างตามภารกิจ / ลูกจ้างชั่วคราว	๕๓	๓๔.๙๐
รวม		๑๕๒	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = ๑๕๒)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในเทศบาล		
น้อยกว่า ๑ ปี	๑๑	๗.๒๐
๑ - ๕ ปี	๔๑	๒๗.๐๐
๖ - ๑๐ ปี	๔๕	๒๙.๖๐
๑๑ ปี ขึ้นไป	๕๕	๓๖.๒๐
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า / เทียบเท่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๗๕	๔๙.๓๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๕๕	๓๖.๒๐
๒๕,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท	๑๗	๑๑.๒๐
๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๕	๓.๓๐
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า

เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๐ เพศหญิง ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๐

อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐ อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๐ และอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๐ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๐ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๐ และปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๐ ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาลจ้างตามภารกิจ / ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๐ รองลงมาคือ พนักงานเทศบาลจ้างทั่วไป จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๐ และข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๐ ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในเทศบาล พบว่า พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในเทศบาล ๑๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๐ มีประสบการณ์ ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐ มีประสบการณ์ ๑ – ๕ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และมีประสบการณ์น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า / เทียบเท่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๕ คน ๔๙.๓๐ มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๐ มีรายได้ ๒๕,๐๐๑ – ๓๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐ และมีรายได้ ๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยรวม จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	๓.๘๘๓	๐.๖๘๘	มาก
๒. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๓.๘๑๕	๐.๖๔๘	มาก
๓. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	๓.๙๑๑	๐.๗๑๒	มาก
๔. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๔.๐๒๔	๐.๕๕๑	มาก
๕. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	๔.๐๐๑	๐.๖๘๒	มาก
๖. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน			
โดยส่วนรวม	๔.๐๔๔	๐.๕๕๐	มาก
โดยภาพรวม	๓.๙๔๖	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ =๓.๙๔๖, S.D.=๐.๕๓๒) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X}$ =๔.๐๔๔,
S.D.=๐.๕๕๐) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ =๔.๐๒๔, S.D.=๐.๕๕๑) ด้านการ
เกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X}$ =๔.๐๐๑, S.D.=๐.๖๘๒) ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ
ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =๓.๙๑๑, S.D.=๐.๗๑๒) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม
($\bar{X}$ =๓.๘๘๓, S.D.=๐.๖๘๘) และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ =๓.๘๑๕,
S.D.=๐.๖๔๘)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างยุติธรรม	๔.๐๓๙	๐.๗๗๑	มาก
๒. เทศบาลจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	๓.๘๖๑	๐.๗๙๗	มาก
๓. เทศบาลจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน	๓.๙๐๑	๐.๗๙๕	มาก
๔. ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	๓.๗๒๓	๐.๗๗๓	มาก
โดยภาพรวม	๓.๘๘๓	๐.๖๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๓๙$, S.D.=๐.๗๗๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เทศบาลมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี	๓.๗๘๙	๐.๗๔๒	มาก
๒. สถานที่ทำงานมีความสะอาด และเรียบร้อย	๓.๘๘๑	๐.๗๘๐	มาก
๓. ที่ทำงานมีเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ พอเพียงในการปฏิบัติงาน	๓.๘๐๒	๐.๗๘๙	มาก
๔. เทศบาลมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	๓.๗๗๖	๐.๗๗๓	มาก
โดยภาพรวม	๓.๘๑๕	๐.๖๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๘๑๕, S.D.=๐.๖๔๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	๓.๘๘๑	๐.๗๗๑	มาก
๒. พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	๓.๙๖๐	๐.๘๖๗	มาก
๓. เทศบาลมีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	๓.๘๑๕	๐.๘๙๔	มาก
๔. พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่	๓.๙๗๓	๐.๘๖๐	มาก
โดยภาพรวม	๓.๙๑๑	๐.๗๑๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๙๑๑, S.D.=๐.๗๑๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสในการ
 พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	๔.๑๕๗	๐.๖๖๒	มาก
๒. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๙๘๖	๐.๖๙๙	มาก
๓. พนักงานมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้อง ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๔.๐๑๙	๐.๖๖๕	มาก
๔. พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๓.๙๓๔	๐.๖๑๖	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๒๔	๐.๕๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
 ของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๒๔$, S.D.=๐.๕๕๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเกี่ยวข้อง
สัมพันธ์กับสังคม

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็น กันเองกับทุกคน	๔.๐๗๒	๐.๗๗๒	มาก
๒. พนักงานสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชาได้	๓.๘๘๘	๐.๙๑๗	มาก
๓. พนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	๔.๐๕๒	๐.๗๓๕	มาก
๔. พนักงานสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้ อย่างเต็มที่	๓.๙๙๓	๐.๗๔๑	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๐๑	๐.๖๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๐๑$, S.D.=๐.๖๘๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม

(n=๑๕๒)

คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดย ส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานมีความรู้สีกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	๔.๐๒๖	๐.๖๙๙	มาก
๒. พนักงานรู้จักบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม	๔.๐๐๐	๐.๖๔๐	มาก
๓. งานที่พนักงานรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	๓.๙๔๐	๐.๖๙๒	มาก
๔. พนักงานช่วยเหลืองานของผู้อื่นอย่างเต็มที่	๔.๒๑๐	๐.๖๖๗	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๔๔	๐.๕๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๔๔$, S.D.=๐.๕๕๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม

(n=๑๕๒)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	๔.๑๙๙	๐.๕๔๕	มาก
๒. ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน	๔.๑๖๙	๐.๖๐๓	มาก
๓. ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	๓.๗๘๖	๐.๖๙๖	มาก
๔. ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	๔.๐๘๓	๐.๖๑๒	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๕๙	๐.๕๒๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๕๙$, S.D.=๐.๕๒๒)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๐ วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ

(n=๑๕๒)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาล ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเสร็จทันเวลาที่กำหนด	๔.๐๓๙	๐.๖๗๙	มาก
๒. พนักงานได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔.๒๔๓	๐.๖๘๐	มาก
๓. เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติงาน	๔.๐๗๒	๐.๘๓๐	มาก
๔. พนักงานให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเสมอภาคปราศจากอคติ	๔.๔๔๐	๐.๖๙๗	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๕๙	๐.๕๒๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.67)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน

(n=๑๕๒)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาล ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เทศบาลมีเป้าหมายการทำงานที่มีคุณภาพ	๔.๓๒๒	๐.๗๖๘	มาก
๒. พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้เอง เพื่อให้งานสำเร็จ	๔.๐๕๙	๐.๖๑๑	มาก
๓. พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	๔.๑๘๔	๐.๘๐๙	มาก
๔. เทศบาลสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	๔.๑๑๑	๐.๘๑๐	มาก
โดยภาพรวม	๔.๑๖๙	๐.๖๐๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๖๙$, S.D.=๐.๖๐๓)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ
จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

(n=๑๕๒)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาล ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนตาม ปริมาณและคุณภาพของงานที่ท่านได้ปฏิบัติจริง	๓.๗๓๖	๐.๙๖๗	มาก
๒. เทศบาลมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่พอเพียงต่อการ ปฏิบัติงาน	๓.๘๒๘	๐.๘๓๖	มาก
๓. พนักงานมักได้รับข้อมูลสำคัญสำหรับนำมาใช้ในการ ตัดสินใจในการทำงาน	๓.๙๑๔	๐.๗๖๒	มาก
๔. พนักงานได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	๓.๖๖๔	๐.๘๐๕	มาก
โดยภาพรวม	๓.๗๘๖	๐.๖๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการ
มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๗๘๖, S.D.=๐.๖๙๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
องค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ
จังหวัดจันทบุรี ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

(n=๑๕๒)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาล ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมของเทศบาล เป็นประจำ	๔.๒๑๗	๐.๗๕๓	มาก
๒. พนักงานเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย	๔.๐๙๘	๐.๗๑๖	มาก
๓. พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๔.๐๙๒	๐.๗๙๑	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาสอบถามปัญหาการเกี่ยวกับการ ทำงานจากพนักงานอยู่เสมอ	๓.๙๒๗	๐.๘๕๔	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๘๓	๐.๖๑๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการ
มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๑$, S.D.=๐.๔๗๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
องค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๑.๔ ผลการวิเคราะห์หลักสัจพจน์ ๔

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสัจพจน์ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล จากพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน ผลการวิเคราะห์
ข้อมูล รายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑๔-๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม

(n=๑๕๒)

หลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานเทศบาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านทาน	๔.๐๐๐	๐.๕๘๘	มาก
๒. ด้านปิยวาจา	๔.๑๔๔	๐.๕๙๔	มาก
๓. ด้านอัตถจริยา	๔.๓๐๕	๐.๕๘๑	มาก
๔. ด้านสมานัตตตา	๔.๑๗๗	๐.๕๘๔	มาก
โดยภาพรวม	๔.๑๕๗	๐.๕๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๔.๑๕๗, S.D.=๐.๕๒๕)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านอัตถจริยา ($\bar{X}$ =๔.๓๐๕, S.D.=๐.๕๘๑) ด้านสมานัตตตา ($\bar{X}$ =๔.๑๗๗, S.D.=๐.๕๘๔) ด้านปิยวาจา ($\bar{X}$ =๔.๑๔๔, S.D.=๐.๕๙๔) และ ด้านทาน ($\bar{X}$ =๔.๐๐๐, S.D.=๐.๕๘๘)

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหลักสังคหวัตถ์ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านทาน

(n=๑๕๒)

หลักสังคหวัตถ์ ๔ ของพนักงานเทศบาล ด้านทาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเทศบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓.๙๒๗	๐.๘๑๓	มาก
๒. พนักงานให้การช่วยเหลือแนะนำให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี	๔.๒๐๓	๐.๗๒๑	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานปรับวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๙๓๔	๐.๗๓๓	มาก
๔. พนักงานมีการสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความรู้และประสบการณ์	๓.๘๘๘	๐.๖๗๖	มาก
โดยภาพรวม	๔.๐๐๐	๐.๕๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถ์ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.000$, S.D.=0.588)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถ์ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านทาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหลักสังคหวัตถุ ๔
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมณูญ จังหวัด
จันทบุรี ด้านปิยวจา

(n=๑๕๒)

หลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานเทศบาล ด้านปิยวจา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานกับเพื่อน ร่วมงาน	๔.๐๖๕	๐.๗๗๖	มาก
๒. พนักงานกล่าวคำขอโทษเพื่อนร่วมงานเมื่อกระทำ ความผิด	๔.๑๘๔	๐.๗๔๐	มาก
๓. พนักงานใช้คำพูดที่มีประโยชน์ และถูกกาลเทศะ	๔.๐๗๘	๐.๗๑๔	มาก
๔. พนักงานพูดจาสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตนกับ ผู้บังคับบัญชา	๔.๒๕๐	๐.๖๖๓	มาก
โดยภาพรวม	๔.๑๔๔	๐.๕๙๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมณูญ จังหวัดจันทบุรี
ด้านปิยวจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๔๔$, S.D.=๐.๕๙๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิซมณูญ จังหวัดจันทบุรี
ด้านปิยวจา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ด้านอัตถจริยา

(n=๑๕๒)

หลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานเทศบาล ด้านอัตถจริยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานช่วยเหลือกิจการต่างๆ ของส่วนรวม	๔.๒๓๖	๐.๖๕๘	มาก
๒. พนักงานให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็ม ความสามารถและถูกต้อง	๔.๓๖๘	๐.๖๖๗	มาก
๓. พนักงานให้การช่วยเหลือชุมชนด้วยความเต็มใจ	๔.๓๑๕	๐.๖๔๕	มาก
๔. พนักงานทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและ หลักการในการรักษามลประโยชน์ของเทศบาล และเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน	๔.๓๐๒	๐.๖๗๑	มาก
โดยภาพรวม	๔.๓๐๕	๐.๕๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.305$, S.D.=0.581)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสมานัตตตา

(n=๑๕๒)

หลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานเทศบาล ด้านสมานัตตตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๔.๑๘๔	๐.๖๔๕	มาก
๒. พนักงานปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง อย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๔.๑๘๔	๐.๖๖๕	มาก
๓. พนักงานประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ถือตัว เข้ากับคนได้ทุกระดับ	๔.๒๔๓	๐.๖๕๑	มาก
๔. พนักงานปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดตกบกพร่อง	๔.๐๘๘	๐.๖๖๘	มาก
โดยภาพรวม	๔.๑๗๗	๐.๕๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๗๗$, S.D.=๐.๕๘๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลักสังคหวัตถุ ๔ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลักสังคหวัตถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การและหลักสังคหวัตถุ ๔ กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางที่ ๔.๑๙ - ๔.๒๐

สมมติฐานการวิจัยที่ ๑ วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ ๔.๑๙ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

	ความสัมพันธ์						
	ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X11	.๓๙๖	.๔๕๑	.๕๘๖	.๔๘๔	.๔๗๓	.๕๔๗	.๕๘๐
X12	.๔๖๖	.๔๔๗	.๖๔๙	.๕๘๙	.๕๖๒	.๖๑๓	.๖๕๘
X13	.๕๓๖	.๔๖๓	.๕๗๔	.๖๕๖	.๕๖๔	.๕๑๙	.๖๖๔
X14	.๔๒๑	.๔๗๒	.๖๖๙	.๕๘๔	.๖๐๑	.๖๔๘	.๖๗๑
X1	.๕๔๐**	.๕๓๙**	.๗๒๗**	.๖๘๖**	.๖๔๙**	.๖๘๒**	.๗๕๙**

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X1) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y) ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .๗๕๙^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (Y1) อยู่ในระดับสูง ($r = .540^{**}$)

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y2) อยู่ในระดับสูง ($r = .539^{**}$)

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Y3) อยู่ในระดับสูง ($r = .527^{**}$)

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y4) อยู่ในระดับสูง ($r = .586^{**}$)

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y5) อยู่ในระดับสูง ($r = .549^{**}$)

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Y6) อยู่ในระดับสูง ($r = .582^{**}$)

สมมติฐานการวิจัยที่ ๒ หลักสังคหวัตถุ ๔ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ ๔.๒๐ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ความสัมพันธ์ ระหว่างหลักสังคหวัตถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X21	.๔๗๒	.๕๐๐	.๗๒๓	.๕๙๖	.๖๑๗	.๖๔๘	.๗๐๓
X22	.๓๙๕	.๔๒๙	.๖๒๘	.๕๑๕	.๔๙๐	.๖๖๐	.๖๑๓
X23	.๓๕๖	.๒๙๓	.๖๕๓	.๔๗๔	.๕๔๙	.๖๘๘	.๕๘๙
X24	.๒๙๖	.๓๕๓	.๖๐๖	.๓๗๗	.๔๔๔	.๖๓๐	.๕๒๗
X2	.๔๒๕**	.๔๔๐**	.๗๒๙**	.๕๔๘**	.๕๘๖**	.๗๓๔**	.๖๘๐**

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ (X2) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .๖๘๐^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

หลักสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (Y1) อยู่ในระดับสูง ($r = .๔๒๕^{**}$)

หลักสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y2) อยู่ในระดับสูง ($r = .๔๔๐^{**}$)

หลักสังคหวัตถุ ๔ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Y3) อยู่ในระดับสูง ($r = .๗๒๙^{**}$)

หลักสัจคหวัดถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y4) อยู่ในระดับสูง ($r = .๕๔๘^{**}$)

หลักสัจคหวัดถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Y5) อยู่ในระดับสูง ($r = .๕๘๖^{**}$)

หลักสัจคหวัดถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม (Y6) อยู่ในระดับสูง ($r = .๗๓๔^{**}$)

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ที่	สมมติฐานการวิจัย	ความสัมพันธ์		ลักษณะความสัมพันธ์		ระดับความสัมพันธ์		ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ความสัมพันธ์		ความสัมพันธ์		ความสัมพันธ์		ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		มี	ไม่มี	บวก	ลบ	สูง	ต่ำ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	วัฒนธรรมองค์การมี								
	ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต								
	การทำงานของพนักงาน	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
	เทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ								
	จังหวัดจันทบุรี								
๒	หลักสัจคหวัดถุ ๔ มี								
	ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต								
	การทำงานของพนักงาน	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
	เทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ								
	จังหวัดจันทบุรี								

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลักสัจคหวัดถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การและหลักสัจคหวัดถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง
จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี สรุปรายละเอียด
แต่ละประเด็นได้ ดังนี้

๔.๓.๑ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานควรจะต้องมีความเพียรเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน
อย่างต่อเนื่อง ทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายตามรูปแบบหรือแผนงานที่วางไว้และเสร็จทันเวลา มีสติ
พิจารณาให้ถี่ถ้วนและรอบคอบรอบด้าน มีความสามัคคีกัน งานนั้นจึงจะประสบ
ผลสำเร็จ^๑ เทศบาลควรชี้แนะและส่งเสริมวิธีการทำงานของพนักงานอย่างมีหลักการและการวางแผน
เพื่อให้งานนั้นจะได้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความรัก
สามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลให้ผู้มาขอรับบริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน^๒
ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และทันเวลาอยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน จากเพื่อนร่วมงาน
มีความสามัคคี และให้การบริการประชาชนด้านความเสมอภาคไม่มีอคติ^๓ องค์การจัดสวัสดิการให้กับ
พนักงานเทศบาลในทุกๆด้าน อาทิ เช่น ด้านสุขภาพ องค์การควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพให้กับ
พนักงานเทศบาลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง องค์การควรจัดกิจกรรมให้กับพนักงานเทศบาลได้ทำร่วมกัน
เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล^๔ พนักงานเทศบาลรับข้อแนะนำจาก
ผู้บังคับบัญชาและนำมาปฏิบัติ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามแผนงานที่วางไว้ เพราะ
งานที่ทำอยู่ส่วนใหญ่เป็นงานด้านบริการประชาชน ที่มาพึ่งพาขอความช่วยเหลือ^๕ การบริหารงานต้อง

^๑สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๒สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๓สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๔สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญข้า, ปลัดเทศบาลตำบลขากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๕สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

อาศัยแรงจูงใจหลายอย่างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นศูนย์รวมที่ให้นักงานเรียนรู้งานหรือเกิดความผูกพันหรือความสามัคคีในหมู่คณะ^๖ ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน คนในองค์กรต้องมีความรักความสามัคคีกัน^๗ การทำงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมุ่งเน้นด้านความสำเร็จด้วยกันทั้งนั้น เทศบาลตำบลคลองพลูก็เช่นเดียวกัน ทุกคนล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือมุ่งเน้นการทำงานตามที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มพลังกำลังที่มี จึงเป็นผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นผลให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก^๘ การทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผน ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานต้องหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และมีการประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา จะได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่วางไว้^๙ การทำงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใด ก่อนลงมือทำก็หวังให้งานนั้นต้องออกมาดีตามที่ตั้งใจ ยิ่งทำงานเป็นหมู่คณะยังต้องมีความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ^{๑๐} ในภาพรวมของเทศบาล มีการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามกำหนด พนักงานมีความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน^{๑๑}

สรุปได้ว่า พนักงานต้องเอาใจใส่ในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง มีการให้บริการประชาชนด้านความเสมอภาคไม่มีอคติ ผู้บริหารมีการชี้แนะและส่งเสริมวิธีการทำงานของพนักงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนเพื่อให้งานนั้นจะได้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และทันเวลาอยู่เสมอ ทั้งนี้ควรจัดกิจกรรมให้กับพนักงานเทศบาลได้ทำร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นศูนย์รวมที่ให้นักงานเรียนรู้งาน หรือเกิดความผูกพันหรือความสามัคคีในหมู่คณะ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นหมู่คณะยังต้องมีความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ พนักงานควรมุ่งเน้นการทำงานตามที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มพลังกำลังที่มี จึงเป็นผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นผลให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก เนื่องจากการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผน ผู้ที่จะประสบความสำเร็จใน

^๖ สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฉียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๗ สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีदनัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๘ สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๙ สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาชีเมี่ยง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาชีเมี่ยง, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

หน้าที่การงานต้องหันพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และมีการประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่วางไว้

ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้นำต้องมีแนวความคิดทำอย่างไรถึงจะได้ใจ และให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีวิธีการและเป้าหมายทำงานที่ชัดเจนเพื่อได้งานที่มีคุณภาพ^{๑๒} พนักงานควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองและควรมีอิสระบ้างในการทำงานปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน แต่ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบของเทศบาลมีเป้าหมายเพื่อให้งานนั้นมีความสำเร็จ พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานที่ตนได้ปฏิบัติ^{๑๓} ในการทำงานในเทศบาลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ โดยวิธีการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในเทศบาลมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ^{๑๔} หากขาดความรับผิดชอบจะทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า ทำให้จิตใจหงุดหงิด ห่อเหี่ยว ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ^{๑๕} พนักงานต้องมีการพัฒนาตนเอง รู้จักปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน ว่าสิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ซึ่งในบางครั้งบางโอกาสงานที่ได้รับมอบหมายกับสถานการณ์จริงอาจจะแตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งแต่ยังอยู่ภายใต้คำสั่งและไม่ผิดระเบียบก็ควรจะทำ^{๑๖} เป็นปัจจัยที่จะให้พนักงานมีความยึดมั่น ผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานที่สามารถให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๗} ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการในการทำร่วมกัน ผู้บริหารควรยกย่อง ให้กำลังใจอยู่เสมอ^{๑๘} เมื่อแต่ละคนในองค์กรล้วนมีหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน ทุกคนก็ย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานของตนเอง เพื่อที่จะให้งานสำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี พร้อมกันนี้ในแต่ละปีหน่วยงานยังจะส่งเจ้าหน้าที่ในแต่ละภาคส่วน เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ^{๑๙} หน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายการทำงาน เปิดโอกาสให้

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอลำปาง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๑๕} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลปากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิทักษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้สำเร็จ แต่ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร^{๒๐} เทศบาลควรจะมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร มีอิสระในการทำงาน^{๒๑} เทศบาลควรมีการพัฒนาพนักงานด้วยการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ^{๒๒}

สรุปได้ว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง มีอิสระบ้างในการปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรและงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ พนักงานเทศบาลล้วนมีหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน ทุกคนก็ย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานของตนเอง หากขาดความรับผิดชอบจะทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า ทำให้จิตใจหงุดหงิด ห่อเหี่ยว ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้พนักงานจะต้องมีการพัฒนาตนเอง รู้จักปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการประชาชน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่จะให้พนักงานมีความยึดมั่น ผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานที่สามารถให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เทศบาลจึงควรให้การสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายการทำงาน เปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้สำเร็จ แต่ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

การมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความสนใจใส่ใจทุ่มเทในการทำงาน ควรได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า และให้สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่เสมอ^{๒๓} สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องนำมาใช้ในการทำงานตามความจำเป็น พนักงานจะได้ปฏิบัติงานได้เต็มที่ ให้กำลังใจในการทำงานพิจารณาความดีความชอบตามความเป็นจริงมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ใครทำดีควรได้รับสิ่งตอบแทน จะได้เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม^{๒๔} พนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ตามปริมาณของงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างมีคุณภาพ และชื่นชมให้กำลังใจกับพนักงาน ให้มีแรงกำลังใจทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีต่อไป^{๒๕} การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรนั้น เปรียบเสมือนการฝังรากปะปนอยู่ด้วย ถ้าการสร้างวัฒนธรรมในทางที่ดีจะทำให้องค์กรนั้นมีรากที่ดี มั่นคง แต่ถ้าบุคลากรในองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ดี จะทำให้การฝังรากล้นเป็นไปในทางที่ไม่ดี ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในทุกระดับขององค์กร จะต้องส่งเสริม หนุนแรงค์ และกระตุ้นบุคลากรทุกคนในองค์กร มีจิตสำนึกในการร่วมสร้าง

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างแท้จริง^{๒๖} องค์กรหรือเทศบาลควรให้การสนับสนุนพนักงานที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ทำให้กำลังใจให้รางวัลในการที่พนักงานทุ่มเทการทำงานให้องค์กร เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการสนับสนุนเครื่องมือให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้นตอบสนองงานในปัจจุบัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป^{๒๗} จะมีการแสดงออกในด้านการทำงาน รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมรวมถึงการให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร^{๒๘} เทศบาลจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการทำงาน มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรชื่นชมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันสมควร^{๒๙} ในทุกๆปีพนักงานทุกคนจะต้องทำผลงานเพื่อประเมินตนเอง ในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งให้ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามประเมินผลงานของแต่ละคน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ^{๓๐} หน่วยงานต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจให้รางวัล ยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน^{๓๑} ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี เลือกใช้บุคลากรให้ตรงตามความถนัด จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้พอเพียงกับที่ต้องใช้ ที่สำคัญขวัญกำลังใจคำชื่นชมที่พนักงานพึงได้รับจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่วางไว้^{๓๒} เทศบาลมีการยกย่องชื่นชมพนักงาน^{๓๓}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน สร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัล ยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่เสมอ มีการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามความเป็นจริงอย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง ควรชื่นชมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันสมควร ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องนำมาใช้ในการทำงานตามความจำเป็น การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรนั้น เปรียบเสมือนการฝังรากปะปนอยู่ด้วย ถ้าการสร้างวัฒนธรรมในทางที่ดีจะทำให้องค์กรนั้นมีรากที่ดี มั่นคง มีการแสดงออกในด้านการทำงาน รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมรวมถึงการให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร ในทุกๆ ปีพนักงานทุกคน

^{๒๖} สัมภาษณ์ พันจำเอกชุดิพนธ์ บุญขำ, ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เจริญเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีदनัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

จะต้องทำผลงาน เพื่อประเมินตนเอง ในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชา ได้ติดตามประเมินผลงานของแต่ละคน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ

ด้านการมุ่งเน้นโมตรัสัมพันธ์

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประชาชนเป็นที่พึงได้ พร้อมทั้งให้มีโมตรัสัมพันธ์กับองค์กรต่างเพื่อสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน^{๓๔} จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันในเทศบาลส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวาระโอกาสสำคัญ น้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้ชีวิตมีความสุขมีความหมาย สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความเป็นมิตรสามัคคีร่มเย็นเป็นสุขในองค์กร^{๓๕} มีการส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และเสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวมให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการสอบถามปัญหาที่เจอในการปฏิบัติงานจริงและให้ข้อคิดในการแก้ปัญหา ติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๓๖} เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในเทศบาล ต้องมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี^{๓๗} จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในเทศบาล เพื่อให้เกิดความรักสามัคคีของพนักงานในหน่วยงาน เป็นการละลายพฤติกรรมของแต่ละคนแต่ละแผนก ให้มีแนวทางการทำงานในรูปแบบขององค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่มีส่วนนำชุมชนมามีส่วนร่วมด้วย เป็นการพบปะพูดคุยกันเพื่อให้เกิดสัมพันธ์โมตรัสัมพันธ์ที่ดี^{๓๘} มีการสอบถาม พูดคุยถึงปัญหาจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น^{๓๙} เทศบาลมักมีกิจกรรมให้บุคลากรสร้างความคุ้นเคยกัน พบปะสังสรรค์ จัดกิจกรรมเยี่ยมพนักงานเทศบาลครอบครัวที่เจ็บป่วย หรือจัดกิจกรรมวันเกิดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน^{๔๐} ในแต่ละปีเทศบาลจะต้องร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอๆ ไม่ว่าจะเป็งานของอำเภอ งานของจังหวัด ในแต่ละงานต้องใช้กำลังคน กำลังสมอง ในการจัดงานต่างๆ ทุกคนในหน่วยงานล้วนให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำตามความสามารถที่มีของแต่ละคน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จไปได้ด้วยดี^{๔๑} มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและพนักงานด้วยกัน เป็นกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกันและยังก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ^{๔๒} ผู้บริหารควรหมั่นสอบถามความเป็นอยู่ของ

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๓๗} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญข้า, ปลัดเทศบาลตำบลขากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีदनัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิทักษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พนักงานอยู่เนืองๆ จัดให้มีกิจกรรมภายในองค์กรเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ไมตรี ให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคี สามารถพูดคุยเล่าสู่กันฟัง ใครมีปัญหาอะไรก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้^{๔๓} เทศบาลมีการทำกิจกรรมของเทศบาล โดยส่วนใหญ่จะมีพนักงานและทุกภาคส่วนร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมเพื่อสังคม^{๔๔}

สรุปได้ว่า ในแต่ละปีเทศบาลจะร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอๆ ทั้งงานของอำเภอ และจังหวัด ในแต่ละงานต้องใช้กำลังคน กำลังสมอง ในการจัดงานต่างๆ ทุกคนในหน่วยงานล้วนให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำตามความสามารถ นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานมีไมตรีสัมพันธ์กับพนักงานขององค์กรต่างๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงของประชาชนมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในองค์กรมีบรรยากาศความเป็นมิตรสามัคคีร่มเย็นเป็นสุข มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น เทศบาลจึงควรมีกิจกรรมให้บุคลากรสร้างความคุ้นเคยกัน พบปะสังสรรค์ จัดกิจกรรมเยี่ยมพนักงานเทศบาลครอบครัวที่เจ็บป่วย หรือจัดกิจกรรมวันเกิดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการสอบถาม พูดคุยถึงปัญหาจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๔.๓.๒ ปัจจัยด้านหลักสัณคหวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ด้านทาน (การให้)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การเกื้อกูลกันด้วยการให้ แบ่งปันในสิ่งที่ตนมีและพอที่จะช่วยได้ ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอน ไม่เห็นแก่ตัวรวมถึงการมีน้ำใจที่ดีต่อกัน^{๔๕} พนักงานเทศบาลต้องมีความเอื้อเฟื้อแบ่งปันกัน ปรีกษาหารือกัน การทำงานต้องช่วยเหลือกัน มีน้ำใจที่ดีต่อกัน สร้างความเป็นปึกแผ่นในองค์กร เน้นการทำงานให้บริการประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงในฐานะเทศบาลมีหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริมให้บริการประชาชนอยู่แล้ว^{๔๖} มีการประชุมพนักงาน และพูดคุยให้มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร หรือแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการเป็นอย่างดี และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอวิธีการทำงาน ที่จะทำให้งานในองค์กรได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๗} การเสียสละ การทำทานด้านวัตถุปัจจัย การติดต่อประสานโดยใช้ปัจจัยวัตถุทรัพย์สินส่วนตัวในการเดินทาง การประสานงาน การใช้เวลาปฏิบัติงาน นอกจากเวลาราชการ การเห็นอกเห็นใจ การเอื้อเฟื้อแบ่งปันพนักงานเทศบาลด้วยกัน คือการให้ผู้อื่น

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

โดยที่ตนเองไม่เดือดร้อน ให้ตามกำลังเราและความเต็มใจเรา^{๔๘} ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี มีหลักในการบริหารองค์กร เอาใจใส่ดูแลให้ความช่วยเหลือแนะนำให้พนักงานให้รู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน^{๔๙} คอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนถึงประชาชนที่มาใช้บริการ^{๕๐} ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเจ็บป่วย ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรให้การให้บริการประชาชนอย่างดี ให้ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ^{๕๑} พนักงานทุกคนในหน่วยงานล้วนมีความรักและความสามัคคีกันมาก มีงานส่วนรวมเมื่อใด ล้วนมีความร่วมแรงร่วมมือนำใจกันในการทำงาน รวมทั้งช่วยเหลือให้คำแนะนำกับบุคคลภายนอกที่มาขอรับบริการ ส่วนการทำงานบางอย่างบางครั้ง อาจล่าช้าหรือไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาก็ให้คำแนะนำเพื่อไปปรับปรุงให้ดีขึ้น^{๕๒} ปลุกฝังให้พนักงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีตามกำลังความสามารถที่พอจะช่วยกันได้ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนซึ่งไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือด้านเงินทอง แต่อาจจะวิชาความรู้หรือด้านอื่นๆ เท่าที่จะช่วยกันได้^{๕๓} เทศบาลจะต้องให้ความอนุเคราะห์สงเคราะห์แก่พนักงานและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ และควรติดตามผลที่ทางเทศบาลให้การช่วยเหลือไป^{๕๔} พนักงานเทศบาลให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี^{๕๕}

สรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีตามกำลังความสามารถที่พอจะช่วยกันได้ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนซึ่งไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือด้านเงินทอง แต่อาจจะวิชาความรู้หรือด้านอื่นๆ เท่าที่จะช่วยกันได้ ผู้บริหารก็ควรให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเจ็บป่วย ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรให้การให้บริการประชาชนอย่างดี ให้ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ เพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอวิธีการทำงาน ที่จะทำให้งานในองค์กรได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานให้บริการประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันพนักงานเทศบาลด้วยกัน คือการให้ผู้อื่นโดยที่ตนเองไม่เดือดร้อน ให้ตามกำลังเราและความเต็มใจเรา นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี มีหลัก

^{๔๘} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เจริญเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๑} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีदनัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธกมล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาชัยสน, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาชัยสน, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

ในการบริหารองค์กร เอาใจใส่ดูแลให้ความช่วยเหลือแนะนำให้พนักงานให้รู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ด้านปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่ประชาชนที่มาติดต่องาน ทำให้ผู้ที่ได้ฟังเกิดความประทับใจและมีกำลังใจในการทำงาน มีประโยชน์ต่อการบริหารงานและการดำเนินชีวิต ส่งผลให้เป็นที่รักที่เคารพของผู้คนอื่นอีกด้วย^{๕๖} เทศบาลเป็นหน่วยงานที่บริการใกล้ชิดประชาชน การเจรจาพาทีควรต้องมีความระมัดระวังหรือแม้แต่บุคลากรในองค์กรก็ต้องใช้วาจาประสานไมตรีกัน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ จะทำให้เป็นมีเสน่ห์ ชวนให้น่าคบหาสมาคมเป็นที่รักของคนทั่วไป^{๕๗} ในการสื่อสารกับพนักงาน หรือผู้มาติดต่อขอรับบริการด้วยการใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และกล่าวคำขอโทษเมื่อผิดโดยไม่เจินอาย และพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ หรือจะเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและองค์กร^{๕๘} ในการปฏิบัติงาน การพูดจาสุภาพให้พนักงานมีความยินดีที่จะทำงานให้เทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่พูดจาใส่ร้ายให้พนักงานทะเลาะกัน พูดให้เกิดความสัมพันธ์ในตัวบุคคลเพื่อเชื่อมโยงให้องค์กรเป็นหนึ่งผืนเดียวกัน^{๕๙} เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดและต้องให้บริการแก่ประชาชน พนักงานควรพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะเสนาะหู ไม่เอะอะโวยวาย ไม่พูดหยาบคาย พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์มีสาระ มีเหตุผลต่อตนเองและผู้อื่น^{๖๐} การใช้คำพูดกับประชาชน ควรมีความสุภาพ จริงใจ และพร้อมที่จะให้บริการทั้งต่อหน้าและลับหลัง^{๖๑} ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นแบบอย่าง ในด้านของการใช้คำพูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน กับผู้ร่วมงาน และให้คำแนะนำบุคลากรในหน่วยงานใช้ถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวานกับประชาชนที่มาขอรับบริการ^{๖๒} การทำงานในคนหมู่มาก ถ้าไม่รู้จักใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยนต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความบาดหมาง ขัดเคืองใจกันแน่นอนรวมถึงการกล่าวคำขอโทษเมื่อตนเองทำผิดพลาดหรือไม่ตั้งใจต่างๆ เพื่อเป็นการแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักการให้อภัยถึงจะทำงานในคนหมู่มากได้อย่างมีความสุข^{๖๓} การพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความพอใจต่อผู้มาติดต่อขอใช้บริการ ก่อให้เกิด

^{๕๖} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอลำปาง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๕๙} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลปากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีตรีนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิทักษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน^{๖๔} พนักงานต้องระมัดระวังกริยาคำพูด ใช้วาจาที่สุภาพต่อผู้ร่วมงานและผู้มาขอรับบริการ บางครั้งจะได้ยินว่าประชาชนมาใช้บริการแต่เจอเจ้าหน้าที่บางคนพูดจาไม่ดี ในส่วนนี้ต้องมีการแก้ไขปรับปรุง^{๖๕} พนักงานเทศบาลใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ถูกกาลเทศะและอ่อนน้อมในที่^{๖๖}

สรุปได้ว่า ในการทำงานการเจรจาพาทีควรต้องมีความระมัดระวัง พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม ใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่ประชาชนที่มาติดต่องาน ทำให้ผู้ที่ได้ฟังเกิดความประทับใจและมีกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องกระทำให้ตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้คำพูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน กับผู้ร่วมงาน และให้คำแนะนำบุคลากรในหน่วยงานใช้ถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวานกับประชาชนที่มาขอรับบริการ โดยเฉพาะการทำงานกับคนหมู่มากถ้าไม่รู้จักใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยน ต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความบาดหมาง ขัดเคืองใจกันรวมถึงการกล่าวคำขอโทษ เมื่อตนเองทำผิดพลาดหรือไม่ตั้งใจต่างๆ เพื่อเป็นการแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักการให้อภัย ถึงจะทำงานในคนหมู่มากได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะการพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความพอใจต่อผู้มาติดต่อขอใช้บริการ ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปลุกฝังให้พนักงานมีจิตอาสา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตลอดถึงการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าเป็นที่พึ่งพาให้กับประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ^{๖๗} การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะคนเราอยู่ร่วมกันในสังคมมีงานใดที่ช่วยกันได้ก็ควรทำ ยิ่งงานด้านบริการสังคมประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของเทศบาลยิ่งควรอย่างยิ่งที่ต้องให้บริการเต็มกำลังความสามารถเพราะองค์กรที่เราทำงานอยู่เป็นที่พึ่งพาของประชาชน^{๖๘} เข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมของส่วนรวม สนับสนุนช่วยเหลือส่วนรวมด้วยความเต็มใจ และช่วยเหลือเต็มความสามารถ^{๖๙} การส่งเสริมผู้อื่นในเทศบาลเป็นอีกหนึ่งในการบำเพ็ญประโยชน์ มีทั้งจิตอาสาทำประโยชน์ให้หลวง การอุทิศตนให้เป็นข้าราชการที่ดี เป็นตัวอย่างให้พนักงาน การรวมตัวกันบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆให้กับหลวง ให้พนักงานซึมซับการทำดีเพื่อสาธารณะประโยชน์^{๗๐} ควรจัดให้มีกิจกรรมในแต่ละเดือน นำพนักงานไปร่วม

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอลำปาง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอลำปาง, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอลำปาง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพยอม, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๗๐} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชาวบ้าน เป็นการช่วยเหลือประโยชน์ร่วมกับประชาชนในพื้นที่^{๗๑} ทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึก และแนวทางในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและเอื้อต่อประชาชนไม่ควรมุ่งหวังสิ่งตอบแทน^{๗๒} ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีกิจกรรมช่วยเหลือกิจกรรมส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือและให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ^{๗๓} การอยู่ส่วนรวมต้องมีจิตสาธารณะ เพราะต้องมีงานที่ต้องบริการประชาชนและส่วนรวมอยู่เสมอ เราจึงต้องเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเองอยู่เสมอ^{๗๔} จัดให้มีการร่วมจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมกับประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ท้องถิ่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสังคม และยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์สามัคคีเกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดีกับประชาชน^{๗๕} พนักงานควรช่วยกันทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยเหลือขวนขวายช่วยกันทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม^{๗๖} พนักงานร่วมมือกันช่วยเหลือกิจการต่างๆ ของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ มีจิตสำนึกรักษาผลประโยชน์แต่ก็เอื้อต่อประชาชน^{๗๗}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานมีจิตอาสา บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตลอดถึงการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความสะดวก ทั้งผู้บริหารและพนักงานร่วมกิจกรรมของส่วนรวมเต็มความสามารถ และเอื้อประโยชน์ร่วมกับประชาชนในพื้นที่ พนักงานช่วยกันทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยกันทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เนื่องจากงานของเทศบาลเป็นงานที่ต้องบริการประชาชนและส่วนรวมอยู่เสมอ พนักงานจึงต้องทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึก และแนวทางในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและเอื้อต่อประชาชน ทั้งนี้เทศบาลมีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมกับประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดีกับประชาชน

ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอภาค)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานควรปฏิบัติตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นมีความจริงใจต่อกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ถือตัว ทำงานตรงเวลา ปฏิบัติ

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฝียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีदनัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาชีเมี่ยง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาชีเมี่ยง, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

ตามกฎระเบียบวินัยของเทศบาลอย่างเคร่งครัด^{๗๘} ต้องหมั่นฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่ทำอะไรให้เสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำตนให้น่าที่รัก น่าเคารพนับถือ มีความจริงใจเข้ากับบุคคลอื่นได้ไม่ถือเนื้อถือตัวและเป็นแบบอย่างที่ดี^{๗๙} ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและมีวินัย มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน หรือคนในชุมชน สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายโดยไม่ถือตัว^{๘๐} การทำงานทุกๆ วันให้ดี ให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย การทำดีให้เคยชิน ไม่ถูกคลื่น กับกระแสของโลก ตั้งจิตให้หนักแน่นไม่โลเลกับสิ่งยั่วยวนในสังคมที่เลวร้าย ซึ่งเป็นการสร้างค่านิยมอันดี และเป็นทีไว้วางใจแก่ผู้อื่นและเป็นที่พึ่งพากับประชาชนอีกด้วย^{๘๑} การทำงานต้องมีอุดมการณ์ มีกฎระเบียบวินัย ให้บุคลากรได้นำไปปฏิบัติเพื่อจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน^{๘๒} ให้บริการประชาชนทุกคนที่มาติดต่อด้วยความเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ไม่แสวงหาช่องว่างเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น^{๘๓} ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎระเบียบวินัย ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเองอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ^{๘๔} การอยู่ในองค์กรต้องมีกฎระเบียบกำหนดไว้อยู่เสมอ เราต้องเคารพกฎ กติกา ที่ได้ตั้งไว้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสำเร็จของงาน^{๘๕} พนักงานควรต้องมีวินัยตัวเองในการทำงาน เข้างานเลิกงานให้ตรงเวลา มีความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน สร้างความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากเทศบาล มีความตรงไปตรงมาในทุกขั้นตอนของการทำงาน^{๘๖} พนักงานต้องเป็นผู้มีวินัยในตัวเองเคารพในกฎระเบียบของหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้านการให้บริการแก่ประชาชนมีความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียม^{๘๗} พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่มีการร้องเรียนเกิดขึ้น^{๘๘}

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาชัยสน, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฉียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๘๑} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฉียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิทักษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาชัยสน, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาชัยสน, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

สรุปได้ว่า พนักงานควรปฏิบัติตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น มีความจริงใจต่อกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ถือตัว ทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีวินัยตัวเองในการทำงาน เข้างานเลิกงานให้ตรงเวลา ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบวินัย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ต้องเคารพกฎ กติกา ที่ได้ตั้งไว้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ ควรสร้างความเป็นกันเองกับประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ มีความตรงไปตรงมาในทุกขั้นตอนของการทำงาน

๔.๓.๓ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การตอบแทนผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่งขึ้น เพิ่มเงินเดือนหรือให้โบนัส เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานต่อไป^{๔๙} ควรพิจารณาถึงความเป็นธรรมมีหลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับงานที่ทำตามความเป็นจริง ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมสมควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อย่างดี ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้มีความเป็นธรรมให้ทุกคน ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นได้พัฒนาตนเองต่อไป^{๕๐} พนักงานในเทศบาลได้รับการแต่งตั้ง หรือดำรงตำแหน่งตามหน้าที่ และได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพอย่างมีความสุข^{๕๑} ค่าตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป มีการจัดสวัสดิการเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ มีระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นธรรม สร้างความสุขให้บุคลากร^{๕๒} ด้านค่าตอบแทนในปัจจุบันเห็นว่ามีค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป พนักงานเองก็ต้องมีการประเมินการใช้จ่ายของตน จะได้ไม่เดือดร้อน^{๕๓} พนักงานส่วนใหญ่ได้รับความยุติธรรมและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน^{๕๔} ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรมในด้านการแต่งตั้งบุคลากรดำรงตำแหน่งในหน่วยงานโดยคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถและด้านอาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง จัดสวัสดิการต่างในหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือ

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๕๒} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญข้า, ปลัดเทศบาลตำบลขากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

บุคลากรให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข^{๙๕} องค์กรมีค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ยุติธรรม และชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ รวมทั้งเมื่อมีงานนอกเหนือ ก็จะมีค่าตอบแทนหรือค่า เหน็ดเหนื่อยตามงานนั้นๆ^{๙๖} องค์กรหรือหน่วยงานควรจะต้องมีการสำรวจความพอใจเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความสามารถที่พนักงานพึงได้รับให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๗} ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ที่ทำงานบรรลุตามที่ตนเองได้รับมอบหมายมีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ให้พนักงานตามความเป็นจริง หรือบุคลากรสร้างความดีความชอบให้ตนเองและเทศบาล^{๙๘} พนักงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่มีการร้องเรียนเกิดขึ้น^{๙๙}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนหรือให้ โบนัส เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน การพิจารณาค่าตอบแทนควรเป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานบรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย มีการ พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานตามความเป็นจริง มีการจัดสวัสดิการเหมาะสม โดยเทศบาลมี ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ยุติธรรมและชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ รวมทั้งเมื่อมีงาน นอกเหนือ ก็จะมีค่าตอบแทนหรือค่าเหน็ดเหนื่อยตามงานนั้นๆ นอกจากนี้ ควรจะต้องมีการสำรวจ ความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงานจัดให้มีการฝึกอบรม ตาม ความเหมาะสมของพนักงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พร้อม ทั้งดูแลด้านสุขภาพของพนักงานมิให้เกิดความเสียหายกับพนักงาน^{๑๐๐} สถานที่ทำงานมีความสำคัญ ต่อองค์กรและบุคลากรในหน่วยงาน เทศบาลจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน จัดทำให้มีความ สะอาด ปลอดภัย เอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานและประชาชนผู้มาขอใช้บริการ รวมทั้งจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสุขสบายใจในการทำงาน^{๑๐๑} เทศบาลมีการป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยที่ดี สถานที่มีความสะดวกเรียบร้อย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการทำงาน และมีการจัด

^{๙๕} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๙๖} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพคนในองค์กรหรือชุมชนอยู่เสมอ^{๑๐๒} สถานที่ทำงานควรมีบรรยากาศน่ารื่นรมย์ มีความสะอาด มีการจัดระบบความปลอดภัย ตรวจสอบใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการดูแลสุขภาพของพนักงานจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายในภายในองค์กร^{๑๐๓} ทั่วไปจะมีระบบ การจัดการในส่วนนี้ค่อนข้างดี ควรจัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกาย สร้างสุขภาวะให้พนักงาน มี สุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ^{๑๐๔} เทศบาลมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มี พื้นที่ในการออกกำลังกายเป็นการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน^{๑๐๕} ผู้บริหารต้องปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย จัดอุปกรณ์และงบประมาณให้พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน มี การตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง^{๑๐๖} จัดเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการต้อนรับ และบริการกับผู้มารับบริการทุกคน^{๑๐๗} สร้างบรรยากาศการทำงาน จัดอุปกรณ์สำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ที่ทันสมัย ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี จัด กิจกรรมนันทนาการและการบริหาร จัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดจากการปฏิบัติงาน^{๑๐๘} ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงาน ต้องพึงระลึกถึงตลอดในเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน^{๑๐๙} เทศบาลทุกแห่งมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์พอเพียงใน การปฏิบัติงาน^{๑๑๐}

สรุปได้ว่า เทศบาลจัดให้มีการฝึกอบรมของพนักงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความ ปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งดูแลสุขภาพเพื่อมิให้เกิดความเสียหายกับพนักงาน สร้าง บรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่มีความสะดวกเรียบร้อย มีวัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการทำงาน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานและ

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลขากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิกษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

ประชาชนผู้มาขอใช้บริการอย่างเพียงพอ มีการจัดระบบความปลอดภัยตรวจเช็ควัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ นอกจากนี้ เทศบาลทั่วไปจะมีระบบการจัดการในส่วนนี้ค่อนข้างดี มีการจัดให้มีสถานที่ในการออกกำลัง สร้างสุขภาวะให้พนักงาน มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารควรแนะนำหลักการทำงานให้พนักงาน ได้รับข้อมูลความรู้แล้วนำไปลองปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา หรือส่งเสริมให้ไปเข้ารับการอบรม ดูงาน ต่อยอดความรู้เดิมที่พนักงานมีอยู่ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงาน^{๑๑๑} ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับโอกาสได้รับผิดชอบงานสำคัญ และช่วยสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมดูงาน จะได้นำความรู้ที่นำมาช่วยพัฒนาองค์กรและพัฒนาตัวบุคลากรเอง เพื่อเป็นการก้าวไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งในหน้าที่การงาน สร้างความมั่นคงต่ออาชีพของพนักงาน^{๑๑๒} เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าร่วมฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพนักงานให้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย^{๑๑๓} พนักงานควรได้รับโอกาสได้ปฏิบัติงานที่สำคัญตามความเหมาะสม จัดให้มีการอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ทำ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรของหน่วยงาน^{๑๑๔} พนักงานเทศบาลต้องมีความรักในองค์กรของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องสนับสนุนเป็นกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร เช่น การให้รางวัลการชื่นชม^{๑๑๕} การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ มีโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน ความรับผิดชอบ ตลอดจนมีโอกาสในการพัฒนาตำแหน่งงานที่สูงขึ้น^{๑๑๖} ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมมอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงานตามความรู้ความสามารถและให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ^{๑๑๗} เทศบาลส่งเสริมให้พนักงานครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตรงกับสายงานที่ทำ พร้อมทั้งดำเนินการแต่งตั้งบรรจุเพื่อความมั่นคงในอาชีพของตน^{๑๑๘} เทศบาลควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีการอบรม สัมมนาและศึกษาดู

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอลำปาง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลปากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธกษณ, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

งาน เป็นการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นการต่อยอดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการก้าวไปสู่การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป^{๑๑๙} พนักงานต้องมีความขยันใส่ใจในหน้าที่ ฝึกฝนเรียนรู้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ไม่นิ่งดูดายงานในองค์กร คิดอยู่ตลอดเวลาว่างานทำเป็นงานของเราเองเปรียบเสมือนเทศบาลเป็นบ้านเรา ต้องใส่ใจดูแล สร้างความก้าวหน้ามั่นคงให้เกิดแก่ตนเอง^{๑๒๐}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรแนะนำหลักการทำงานให้พนักงาน หรือส่งเสริมให้พนักงาน แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ไปเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้โอกาสพนักงานได้รับผิดชอบงานสำคัญ และเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อเป็นการก้าวไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งในหน้าที่การงาน สร้างความมั่นคงต่ออาชีพของพนักงาน สำหรับพนักงานเทศบาลต้องมีความรักในองค์กรของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความรู้ความสามารถ ต้องมีความขยันใส่ใจในหน้าที่ ฝึกฝนเรียนรู้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ต้องใส่ใจดูแลเปรียบเสมือนเทศบาลเป็นบ้านเรา ทั้งนี้เพื่อสร้างความก้าวหน้ามั่นคงให้เกิดแก่ตนเอง สำหรับผู้บริหารก็ต้องให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร เช่น การให้รางวัล ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น มอบหมายงานให้พนักงานตามความรู้ความสามารถและส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตรงกับสายงานที่ทำ พร้อมทั้งดำเนินการแต่งตั้งบรรจุเพื่อความมั่นคงในอาชีพของตน

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า จัดฝึกอบรมพนักงานให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม และประสบการณ์ใหม่ ซึ่งองค์กรจะได้คนที่ผ่านการอบรมแล้ว เก่งขึ้นมีการพัฒนาความรู้ที่ได้รับมา ก่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานและองค์กร^{๑๒๑} พนักงานต้องมีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนทำงานให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานประทับใจและจดจำเราได้เป็นอย่างดี แสวงหาช่องทางและโอกาสในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานที่หลากหลายยิ่งขึ้นไป สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและตัวเราเอง^{๑๒๒} ในการทำงานมีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร มีความมั่นใจและมั่นคงในอาชีพหรืองานที่ทำอยู่และสนับสนุนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ^{๑๒๓} ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา ได้มีโอกาส

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เสนอแนะหรือขอคำปรึกษาหารือในงานที่เขามีส่วนของการรับผิดชอบ เป็นการให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่^{๑๒๔} พนักงานต้องมีการตื่นตัวเปิดใจรับและเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะเวลาต่างๆ อาจมีงานใหม่ๆ เข้ามาให้ต้องทำ เทศบาลต้องให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์กร^{๑๒๕} ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่นการไปศึกษาดูงาน หรือการเข้ารับการอบรมต่างๆ จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้พัฒนาองค์กรต่อไป^{๑๒๖} ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการ ศึกษาดูงาน อบรม เพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ หน่วยงานควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่เป็นตำแหน่งพนักงานเทศบาลชั่วคราวให้ไปสอบบรรจุในตำแหน่งที่มีความมั่นคง^{๑๒๗} เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาจะส่งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานเข้าร่วมอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ^{๑๒๘} ควรมีการผลักดันให้พนักงานได้ศึกษาหาประสบการณ์ใหม่ๆ นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง เช่นศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เขามีการปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ พนักงานเองก็จะได้มีข้อเปรียบเทียบแล้วนำมาพัฒนาในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป^{๑๒๙} พนักงานเทศบาลควรหมั่นศึกษาหาความรู้และเพิ่มทักษะด้านต่างๆ มีการฝึกอบรมตามความเหมาะสม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ติดตามข้อมูลตามสื่อต่างๆ เพื่อจะได้นำมาพัฒนาตนเอง ย่อมประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน^{๑๓๐} เทศบาลให้การสนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด^{๑๓๑}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีโครงการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์กร นอกจากนี้ยังให้การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเสนอแนะหรือขอคำปรึกษาหารือในงานที่รับผิดชอบ เป็นการให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาก็จะส่งพนักงานเข้าร่วมอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ส่วนพนักงานเองก็ควรแสวงหาช่องทางและโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนางานที่หลากหลายและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและตนเอง เปิดใจรับและเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจมีงานใหม่ๆ เข้ามาให้ทำ นอกจากนี้การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมีการประเมินอย่างเป็นธรรม

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฉียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีदनัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิทักษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร ควรมีการผลักดันให้พนักงานได้ศึกษาหาประสบการณ์ใหม่ๆ นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เขามีการปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ พนักงานเองก็จะได้มีข้อเปรียบเทียบแล้วนำมาพัฒนาในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาทำงานบ้างเป็นครั้งคราว เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานได้ปรึกษาหารือในเรื่องปัญหาส่วนตัวบ้าง ปัญหาในการทำงานบ้าง เป็นการสานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร^{๑๓๒} เสริมสร้างการมีกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพบปะสังสรรค์ เปิดโอกาสให้แต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานและปรึกษาได้ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวได้อย่างดี มีความเป็นกันเอง ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ^{๑๓๓} ปฏิบัติต่อพนักงานหรือผู้มาติดต่อขอรับบริการ ด้วยความเป็นกันเองให้คำปรึกษาและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำกิจกรรมหรือทำงานอยู่เสมอ^{๑๓๔} ผู้บริหารควรใส่ใจดูแลให้คำปรึกษาหารือชี้แนะชี้แนะประสบการณ์การทำงานของตนเองที่เคยทำมา และประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า จะได้เป็นแบบอย่างให้พนักงานได้นำไปปฏิบัติเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตัวพนักงานเอง ไม่จำเป็นต้องมีวาระการประชุม แต่เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร^{๑๓๕} จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานเทศบาลและชาวบ้าน เพื่อให้มีความสัมพันธ์จะได้ไม่เกิดช่องว่างกัน แต่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้มาร่วมกิจกรรมและพบปะพูดคุยสร้างความใกล้ชิดพูดคุยกันมีความเป็นกันเอง^{๑๓๖} การมีความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน การได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการแสดงออกแสดงความคิดเห็น หรือการได้รับความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจ สามารถเข้าปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ และควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่^{๑๓๗} ทุกคนสามารถปรึกษา สอบถามข้อมูลการทำงานกันได้ โดยไม่มีการหวงความรู้ รวมทั้งให้ความรู้ต่อบุคคลภายนอกที่เข้ามาขอความคิดเห็นต่างๆ^{๑๓๘} จัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือเทศบาลอื่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนแนวความคิด

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฉียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลขากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฉียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พัทธกษณ, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

และวิธีการทำงานซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน^{๑๔๐} พนักงานเทศบาลองค์กรต้องให้ความควรจัดให้มีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานกับชุมชน ต้องเป็นพนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกๆด้าน เข้าใจปัญหาของสังคม และแก้ปัญหาของสังคมในเชิงบวก^{๑๔๑} พนักงานมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องสัมพันธ์กันกับสังคมรอบด้าน ส่วนตัว ครอบครัว และชุมชน^{๑๔๒}

สรุปได้ว่า เทศบาลควรส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันพนักงาน มีการพบปะสังสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ปรีกษาหาหรือปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในการทำงาน ส่วนผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานหรือผู้มาติดต่อขอรับบริการด้วยความเป็นกันเอง ให้คำปรึกษาและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำกิจกรรมหรือทำงานอยู่เสมอ ควรใส่ใจดูแลให้คำปรึกษาหาหรือชี้แนะให้พนักงานได้นำไปปฏิบัติเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตัวพนักงานเอง สำหรับพนักงานทุกคนสามารถปรึกษา สอบถามข้อมูลการทำงานกันได้ โดยไม่มีการหวงความรู้ รวมทั้งให้ความรู้ต่อบุคคลภายนอกที่เข้ามาขอความคิดเห็นต่างๆ สำหรับเทศบาลควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือเทศบาลอื่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการทำงานซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน นอกจากนี้ก็ควรมีการจัดกิจกรรมระหว่างเทศบาลกับชุมชน เพื่อให้พนักงาน ชาวบ้าน และชุมชน เข้าใจกันจะได้ไม่เกิดช่องว่างกันระหว่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานต้องบริหารเวลาที่จะใช้ในการทำงาน ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ไม่ให้ส่งผลกระทบกับการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน^{๑๔๓} มนุษย์เราทุกคนเกิดมาแล้วมีเวลาเท่ากัน ไม่ว่าชนชั้นวรรณะใด หรือเพศใด ทุกคนมีเวลา ๒๔ ชั่วโมงเท่ากัน ซึ่งเราต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลาให้เหนือกว่าคนอื่น แล้วความสำเร็จทั้งการงาน การเงิน และชีวิตส่วนตัว จึงจะตามมาพนักงานเทศบาลก็เหมือนกัน แล้วชีวิตเราจะมีความสุข^{๑๔๔} สามารถบริหารเวลาในการดำเนินชีวิต และการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ปริมาณงานหรือหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมดี งานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ, เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ, เจ้าคณะตำบลพลวง, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

และยังให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนอย่างเต็มที่^{๑๔๕} จัดแบ่งหรือมอบหมายงานให้มีความมีความเหมาะสม เพื่อพนักงานจะได้สนองงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว องค์กรหรือหน่วยก็จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน^{๑๔๖} องค์กรต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่ดูแลพนักงานๆต้องประเมินตนเองในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดแบ่งเวลาทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเคลียร์งานให้เสร็จทันเวลา จะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว จะได้มีความสุขงานหลวงไม่ขาดงานราษฎร์ไม่เสีย^{๑๔๗} พนักงานต้องควรแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็งานส่วนตัว ครอบครัว งานส่วนรวมหรือ การบริการประชาชน^{๑๔๘} ผู้บริหารต้องรู้จักบริหารเวลา ในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและควรช่วยเหลืองานของผู้อื่นและของประชาชน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น และให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมดีแล้ว^{๑๔๙} การใช้เวลาของแต่ละคนในหน่วยงานล้วนมีแบบแผน มีเวรต้องรับผิดชอบชัดเจน ถึงทำให้งานแต่ละสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี^{๑๕๐} เทศบาลต้องพิจารณาปริมาณของงานที่มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ ให้มีความสมดุลกันเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร^{๑๕๑} ผู้บริหารควรพิจารณาการมอบภาระหน้าที่ ให้เหมาะสมและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตของพนักงาน ส่วนพนักงานเองก็ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มความสามารถ อย่าให้มีงานคั่งค้างมากรู้จักจัดสรรเวลาให้กับตนเอง อย่าให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร^{๑๕๒} พนักงานมีการช่วยเหลือในเรื่องงานกันด้วยความเต็มใจ ควรมีการบริหารเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสม^{๑๕๓}

๔.๔ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ, ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ นางวรรณศิริ รักแจ้ง, กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นายชาญชัย เฌียงเหนือ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

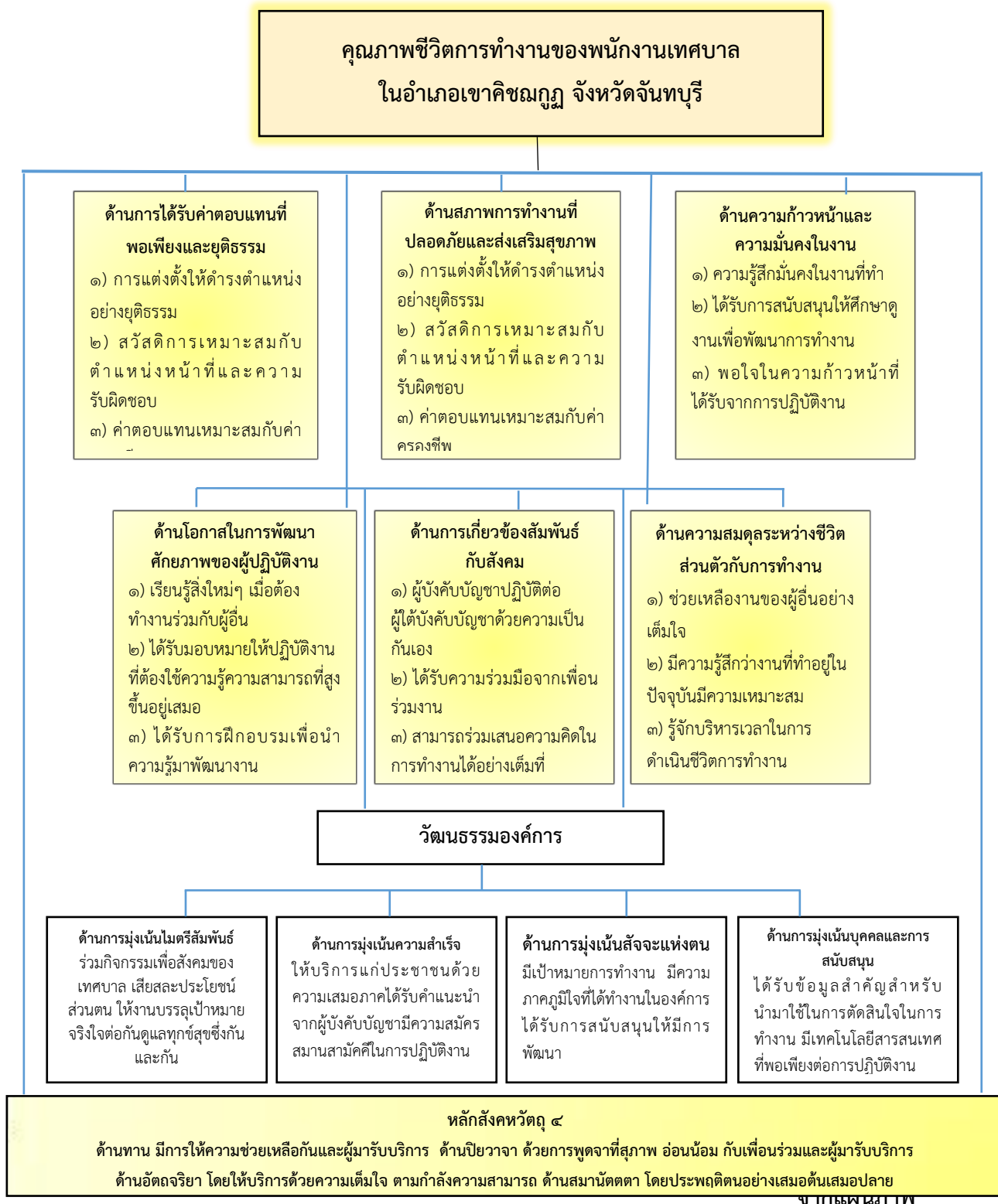
^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นางบุญยืน พิทักษ์ผล, ครู คศ.๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ, วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มี ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ๒) ปัจจัยด้านหลักสัจคหวัด ๔ มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน และภารกิจต่างๆ ที่กระทำในเทศบาล เกิดจากหลายๆ องค์ประกอบที่สร้างขึ้นมา ทำให้เกิดพัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรในลักษณะต่างๆ เช่น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดความผูกพันกับเทศบาล เป็นเครื่องชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติภายในเทศบาล ช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ ช่วยเทศบาลในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑.๑ การมุ่งเน้นความสำเร็จ เป็นภาพรวมลักษณะการทำงานที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเทศบาล ที่มีเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ทำให้พนักงานมีความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีสามัคคีในการปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเสมอภาคปราศจากอคติ รวมทั้งผู้บริหารได้มีการชี้แนะและส่งเสริมวิธีการทำงานของพนักงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนเพื่อให้งานนั้นจะได้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ การมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน เป็นค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของพนักงานเทศบาลตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ โดยที่เป้าหมายของพนักงานเทศบาล ต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาล รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง จากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน โดยเทศบาลมีเป้าหมายการทำงานที่มีคุณภาพ ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานที่สามารถให้

พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เทศบาลเองก็ให้การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายการทำงาน เปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้สำเร็จ แต่ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ส่วนพนักงานก็มีการพัฒนาตนเอง รู้จักปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการประชาชน

๑.๓ การมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน เป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกของการทำงาน ที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงานเทศบาล โดยถือว่าพนักงานเทศบาล คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของเทศบาล สนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมให้พนักงานมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน องค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเทศบาลมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องนำมาใช้ในการทำงาน ทำให้พนักงานมักได้รับข้อมูลสำคัญสำหรับนำมาใช้ในการตัดสินใจในการทำงาน พนักงานมีการทำผลงานเพื่อประเมินตนเอง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อพนักงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้งานลุล่วง ยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานพนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติจริง

๑.๔ การมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ เทศบาลมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน พนักงานทุกคนในเทศบาลมีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ให้ความสำคัญกับการยอมรับ มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงานและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยเทศบาลมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์สร้างความคุ้นเคยกัน ทั้งในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น และการที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมของเทศบาลเป็นประจำ ทำให้พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

๒. หลักสัจจกัตถ์ ๔

หลักสัจจกัตถ์ ๔ เป็นหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการครองคน เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคนอื่นให้เกิดความรักใคร่นับถือ และทำให้ผู้ที่รักใคร่นับถืออยู่แล้วให้ความรักใคร่นับถือมากขึ้น ประกอบด้วย

๒.๑ ทาน คือ การให้การแบ่งปันกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุกๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ด้านกาย คือ การช่วยทำกิจกรรมในหน่วยงาน ด้านวาจา เป็นการพูดจาช่วยเหลือในเรื่องที่ควรพูด ด้านสติปัญญา คือการให้ความรู้ คำแนะนำ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการที่พนักงานให้การช่วยเหลือแนะนำให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี พนักงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ตามกำลังความสามารถ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอวิธีการทำงานหรือปรับวิธีการทำงานเพื่อให้งานในองค์กรได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาด้วยถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาหรือการแสดงออกทุกๆ และมีสติอยู่เสมอ ซึ่งกระทำได้โดยพนักงานพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้บังคับบัญชา มีการกล่าวคำขอโทษเพื่อนร่วมงานเมื่อกระทำความผิด ใช้คำพูดที่มีประโยชน์ เหมาะสมและถูกกาลเทศะ โดยผู้บริหารก็ต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน

๒.๓ อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ให้แก่กันและกัน ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละไม่ควรกระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถประพฤติได้ทั้งกายวาจาใจ โดยพนักงานให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถและถูกต้อง ให้การช่วยเหลือชุมชนด้วยความเต็มใจ ทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการในการรักษาผลประโยชน์ของเทศบาลและเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน ส่วนผู้บริหารก็ควรปลูกฝังให้พนักงานมีจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตลอดถึงการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าเป็นที่พึ่งพาให้กับประชาชน

๒.๔ สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนเสมอภาค หรือเสมอดันเสมอ ปลายหมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติ ที่บัญญัติไว้เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายต่างๆ อีกด้วย โดยที่พนักงานประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ถือตัว เข้ากับคนได้ทุกระดับ ปฏิบัติตามกฎหมายวินัย และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง อย่างเสมอดันเสมอปลาย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เคารพกฎ กติกาที่ตั้งไว้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสำเร็จของงาน มีความตรงไปตรงมาในทุกขั้นตอนของการทำงาน

ปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การและหลัก

สังคหวัตถุ ๔ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

พนักงานได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นธรรม จัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งผู้บริหารมีการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนหรือให้โบนัส เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการสำรวจความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความสามารถที่พนักงานพึงได้รับให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สถานที่ทำงานมีความสะอาด และเรียบร้อย มีเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ พอเพียงในการปฏิบัติงาน มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานและประชาชนผู้มาขอใช้บริการอย่างเพียงพอ รวมทั้งมีการสร้างสุขภาวะให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๓. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พนักงานมีความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ พอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เทศบาลมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตรงกับสายงานที่ทำ มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเข้ารับการอบรม เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน เช่น การให้รางวัล แสดงความชื่นชม

๔. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

พนักงานเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเสนอแนะหรือขอคำ

ปรึกษาหารือในงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีการผลักดันให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาหาประสบการณ์ใหม่ๆ นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง

๕. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองกับทุกคน ส่วนพนักงานก็ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังสามารถเสนอความคิดในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน มีการพบปะสังสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ปรึกษาหารือปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในการทำงานผู้บริหารใส่ใจดูแลให้คำปรึกษาหารือ ชี้แนะและบอกเล่าประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อเป็นแบบอย่างให้พนักงานได้นำไปปฏิบัติเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตัวพนักงานเอง

๖. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม

พนักงานมีความรู้สึกร่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม สามารถบริหารเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ไม่ส่งผลกระทบกับการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน ส่วนผู้บริหารก็มีการจัดแบ่งหรือมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้คือ ๑) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๕๒ คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางสำเร็จรูปขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Random Sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๐ มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๐ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖ เป็นพนักงานเทศบาลจ้างตามภารกิจ / ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน

๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙ มีประสบการณ์การทำงานในเทศบาล ๑๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๐ และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า / เทียบเท่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐

๕.๑.๒ ข้อมูลคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.946$, $S.D.= 0.532$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.883$, $S.D.= 0.688$)

๒. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.815$, $S.D.= 0.648$)

๓. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.024$, $S.D.= 0.551$)

๔. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.911$, $S.D.= 0.712$)

๕. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.001$, $S.D.= 0.652$)

๖. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.044$, $S.D. = 0.550$)

วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.055$, $S.D.= 0.522$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D.= 0.478$)

๒. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.169$, $S.D.= 0.603$)

๓. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.786$, $S.D.=0.651$)

๔. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.478$)

หลักสังเกตข้อ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.000$, $S.D.=0.558$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านทาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.144$, $S.D.=0.554$)

๒. ด้านปิยวาจา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.144$, $S.D.=0.554$)

๓. ด้านอัธยาศัยยา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.305$, $S.D.=0.551$)

๔. ด้านสมานัตตตา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลักสังเกตข้อ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ ๑ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .754^{**}$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ ๒ หลักสังเกตข้อ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักสังเกตข้อ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r = .680^{**}$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปผลการสัมภาษณ์

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความสำเร็จ พนักงานต้องเอาใจใส่ในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง มีการให้บริการประชาชนด้านความเสมอภาคไม่มียศ ผู้บริหารมีการชี้แนะและส่งเสริมวิธีการทำงานของพนักงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนเพื่อให้งานนั้นจะได้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และทันเวลาอยู่เสมอ ทั้งนี้ควรจัดกิจกรรมให้กับพนักงานเทศบาลได้ทำร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นศูนย์รวมที่ทำให้พนักงานเรียนรู้งาน หรือเกิดความผูกพันหรือความสามัคคีในหมู่คณะ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นหมู่คณะยังต้องมีความสามัคคีกลมเกลียวกันในการ เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ พนักงานควรมุ่งเน้นการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มพละกำลังที่มี จึงเป็นผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นผลให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก เนื่องจากการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผน ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานต้องหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และมีการประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่วางไว้

๒. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน พนักงานได้รับการสนับสนุนในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง มีอิสระบ้างในการปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรและงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ พนักงานเทศบาลล้วนมีหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน ทุกคนก็ย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานของตนเอง หากขาดความรับผิดชอบจะทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า ทำให้จิตใจหงุดหงิด ห่อเหี่ยว ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ พนักงานจะต้องมีการพัฒนาตนเอง รู้จักปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการประชาชน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่จะให้พนักงานมีความยึดมั่น ผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานที่สามารถให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เทศบาลจึงควรให้การสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายการทำงาน เปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้สำเร็จ แต่ต้องให้สอดคล้องกับกับนโยบายขององค์กร

๓. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นบุคคล ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน สร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัล ยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่เสมอ มีการพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปตามความเป็นจริง อย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง ควรชื่นชมให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาส อันสมควร ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องนำมาใช้ในการ ทำงานตามความจำเป็น การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรนั้น เปรียบเสมือนการฝังรากปะปนอยู่ด้วย ถ้าการสร้างวัฒนธรรมในทางที่ดีจะทำให้องค์กรนั้นมีรากที่ดี มั่นคง มีการแสดงออกในด้านการทำงาน รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมรวมถึงการให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร ในทุกๆ ปี พนักงานทุกคนจะต้องทำผลงาน เพื่อประเมินตนเอง ในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้ ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามประเมินผลงานของแต่ละคน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตาม ปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ

๔. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ในแต่ละปีเทศบาลร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก อยู่เสมอๆ ไม่ว่าจะเป็นงานของอำเภอ งานของจังหวัด ในแต่ละงานต้องใช้กำลังคน กำลังสมอง ในการจัดงานต่างๆ ทุกคนในหน่วยงานล้วนให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำตามความสามารถ นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานมีไมตรีสัมพันธ์กับพนักงานขององค์กรต่างๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีในการ ปฏิบัติงาน เป็นที่พึงของประชาชนมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เสียสละส่วน ตนเพื่อส่วนรวมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในองค์กรมีบรรยากาศความเป็นมิตรสามัคคีร่มเย็นเป็นสุข มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น เทศบาลจึงควรมีกิจกรรมให้บุคลากรสร้างความคุ้นเคยกัน พบปะสังสรรค์ จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน พนักงานเทศบาลที่คนในครอบครัวเจ็บป่วย หรือจัดกิจกรรมวันเกิดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการสอบถาม พูดคุยถึงปัญหาจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานมี ความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

หลักสังเกตวัตถุ ๔ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านทาน (การให้) พนักงานเทศบาลควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีตามกำลังความสามารถที่พอจะช่วยกันได้ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนซึ่งไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือด้านเงินทอง แต่อาจจะวิชาความรู้หรือ ด้านอื่นๆ เท่าที่จะช่วยกันได้ ผู้บริหารก็ควรให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อ บุคลากรในหน่วยงานเจ็บป่วย ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรให้การให้บริการ ประชาชนอย่างดี ให้ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ เพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นในองค์กร เปิดโอกาสให้ พนักงานเสนอวิธีการทำงาน ที่จะทำให้งานในองค์กรได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการ ทำงานให้บริการประชาชนให้เกิดประโยชน์สุด มีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันพนักงานเทศบาลด้วยกัน คือการ ให้ผู้อื่นโดยที่ตนเองไม่เดือดร้อน ให้ตามกำลังเราและความเต็มใจเรา นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ

ที่ดีมีหลักในการบริหารองค์กร เอาใจใส่ดูแลให้ความช่วยเหลือแนะนำให้พนักงานให้รู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๒. ด้านปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) การเจรจาพาทีควรต้องมีความระมัดระวัง พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม ใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่ประชาชนที่มาติดต่องาน ทำให้ผู้ที่ได้ฟังเกิดความประทับใจและมีกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นแบบอย่าง ในด้านของการใช้คำพูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน กับผู้ร่วมงาน และให้คำแนะนำบุคลากรในหน่วยงานใช้ถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวานกับประชาชนที่มาขอรับบริการ โดยเฉพาะการทำงานกับคนหมู่มากถ้าไม่รู้จักใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยน ต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความบาดหมาง ชัดเคืองใจกันรวมถึงการกล่าวคำขอโทษ เมื่อตนเองทำผิดพลาดหรือไม่ตั้งใจต่างๆ เพื่อเป็นการแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักการให้อภัย ถึงจะทำงานในคนหมู่มากได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความพอใจต่อผู้มาติดต่อขอใช้บริการ ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์) ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานมีจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตลอดจนการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาองค์กร ให้มีความเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าเป็นที่พึงพาให้กับประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ทั้งผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เป็นการช่วยเหลือประโยชน์ร่วมกับประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ พนักงานควรช่วยกันทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยเหลือชวนช่วยกันทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เนื่องจากงานของเทศบาลเป็นงานที่ต้องบริการประชาชนและส่วนรวมอยู่เสมอ พนักงานจึงต้องทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึก และแนวทางในการรักษามลประโยชน์ของทางราชการและเอื้อต่อประชาชน ทั้งนี้เทศบาลควรจัดให้มีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมกับประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสังคม และเชื่อมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะเป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดีกับประชาชน

๔. ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอภาค) พนักงานควรปฏิบัติตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น มีความจริงใจต่อกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ถือตัวทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ควรต้องมีวินัยตัวเองในการทำงาน การทำงานในทุกๆ วัน จะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย เข้างานเลิกงานให้ตรงเวลาผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบวินัย ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลาย จะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ต้องเคารพกฎ กติกา ที่ได้ตั้งไว้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ ควรสร้าง

ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ มีความตรงไปตรงมาในทุกขั้นตอนของการทำงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มี ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มีดังนี้คือ ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนหรือให้โบนัส เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน การให้ค่าตอบแทนควรพิจารณาถึงความเป็นธรรมมีหลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับงานที่ทำตามความเป็นจริง มีระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นได้พัฒนาตนเองต่อไป ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานตามความเป็นจริง หรือบุคลากรสร้างความดีความชอบให้ตนเองและเทศบาล มีการจัดสวัสดิการเหมาะสม ส่วนค่าตอบแทนในปัจจุบันมีความพอเพียงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป ยุติธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยเทศบาลมีค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ยุติธรรมและชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ รวมทั้งเมื่อมีงานนอกเหนือ ก็จะมีค่าตอบแทนตามงานนั้นๆ นอกจากนี้ ควรจะต้องมีการสำรวจความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความสามารถที่พนักงานพึงได้รับให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีดังนี้คือ ผู้บริหารควรแนะนำหลักการทำงานให้พนักงาน หรือส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ไปเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้โอกาสพนักงานได้รับผิดชอบงานสำคัญ และเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อเป็นการก้าวไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งในหน้าที่การงาน สร้างความมั่นคงต่ออาชีพของพนักงาน สำหรับพนักงานเทศบาลต้องมีความรักในองค์กรของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความรู้ความสามารถ ต้องมีความขยันใส่ใจในหน้าที่ ฝึกฝนเรียนรู้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ต้องใส่ใจดูแลเปรียบเสมือนเทศบาลเป็นบ้านเรา ทั้งนี้เพื่อสร้างความก้าวหน้ามั่นคงให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง สำหรับผู้บริหารก็ต้องให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร เช่น การให้รางวัล แสดงความชื่นชม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น มอบหมายงานให้พนักงานตามความรู้ความสามารถและส่งเสริมพนักงานให้มี

การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ตรงกับสายงานที่ทำ พร้อมทั้งดำเนินการแต่งตั้งบรรจุเพื่อความมั่นคงในอาชีพของตน

๓. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เทศบาลจัดให้มีการฝึกอบรมของพนักงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งดูแลด้านสุขภาพเพื่อมิให้เกิดความเสียหายกับพนักงาน สร้างบรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่มีความสะดวกเรียบร้อย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการทำงาน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานและประชาชนผู้มาขอใช้บริการอย่างเพียงพอ มีการจัดระบบความปลอดภัยตรวจเช็ควัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ นอกจากนี้ เทศบาลทั่วไปจะมีระบบการจัดการในส่วนนี้ค่อนข้างดี มีการจัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกาย สร้างสุขภาวะให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีดังนี้คือ ผู้บริหารควรมีโครงการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์กร นอกจากนี้ยังให้การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเสนอแนะหรือขอคำปรึกษาหารือในงานที่รับผิดชอบ เป็นการให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาก็จะส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ส่วนพนักงานเองก็ควรแสวงหาช่องทางและโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนางานที่หลากหลายและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและตนเอง เปิดใจรับและเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจมีงานใหม่ๆ เข้ามาให้ทำ นอกจากนี้การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมีการประเมินอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร ควรมีการผลักดันให้พนักงานได้ศึกษาหาประสบการณ์ใหม่ๆ นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เขามีการปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ พนักงานเองก็จะได้มีข้อเปรียบเทียบแล้วนำมาพัฒนาในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

๕. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีดังนี้คือ เทศบาลควรส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันพนักงาน มีการพบปะสังสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ปรึกษาหารือปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในการทำงาน ส่วนผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานหรือผู้มาติดต่อขอรับบริการด้วยความเป็นกันเอง ให้คำปรึกษาและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำกิจกรรมหรือทำงานอยู่เสมอ ควรใส่ใจดูแลให้คำปรึกษาหารือชี้แนะและบอกเล่าประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อเป็นแบบอย่างให้พนักงานได้นำไปปฏิบัติเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตัวพนักงานเอง สำหรับพนักงานทุกคนสามารถปรึกษา

สอบถามข้อมูลการทำงานกันได้ โดยไม่มีการหวงความรู้ รวมทั้งให้ความรู้ต่อบุคคลภายนอกที่เข้ามาขอความคิดเห็นต่างๆ สำหรับเทศบาลควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือเทศบาลอื่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการทำงานซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน นอกจากนี้ก็ควรมีการจัดกิจกรรมระหว่างเทศบาลกับชุมชน เพื่อให้พนักงาน ชาวบ้าน และชุมชน เข้าใจกันจะได้ไม่เกิดช่องว่างกัน

๖. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีดังนี้คือ พนักงานควรมีทักษะการบริหารจัดการเวลา สามารถบริหารเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ไม่ให้ส่งผลกระทบกับการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน ส่วนผู้บริหารก็ต้องมีการจัดแบ่งหรือมอบหมายงานให้มีความมีความเหมาะสม เพื่อพนักงานจะได้สนองงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว องค์กรหรือหน่วยก็จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน นอกจากนี้เทศบาลต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่ดูแลพนักงาน ต้องพิจารณาปริมาณของงานที่มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ ให้มีความสมดุลกันเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ส่วนพนักงานก็ต้องประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” สามารถอภิปรายผลได้ในประเด็นต่อไปนี้

๕.๒.๑ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบการบริหารจัดการของเทศบาลมีระเบียบปฏิบัติที่เหมือนกันทั้งในเรื่องของงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในส่วนของพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พนักงานมีการช่วยเหลืองานของผู้อื่นอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกรักว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ จันทรลา ที่ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง

คำจังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก^๑ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัตนภรณ์ บุญมี** ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลนาดี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลนาดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี^๒ รวมทั้งการศึกษาของ **ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี** ที่ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว^๓

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานรู้สึกว่าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างยุติธรรม เทศบาลจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ **พุด ชาติเขนย** ที่ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตลิ่งชัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน^๔

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เทศบาลจัดสถานที่ทำงานมีความสะอาด และเรียบร้อย มีเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์พอเพียงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ **สุรัชย์ แก้วพิกุล** ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมใน

^๑ปาริชาติ จันทร์ลา, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม”, รายงานการวิจัย, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๘(๑), (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๒๔๙-๒๕๘.

^๒รัตนภรณ์ บุญมี, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลนาดี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, (คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘).

^๓ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, รายงานการวิจัย, (นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗), หน้า ก.

^๔พุด ชาติเขนย, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตลิ่งชัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี”, บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕), หน้า ๒๑๓.

การทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม^๕

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ พนักงานพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ **สุรัชย์ แก้วพิกุล** ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม^๖

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เป็นเพราะพนักงานเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ **สุรัชย์ แก้วพิกุล** ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม^๗

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาในเทศบาลปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองกับทุกคนผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองกับทุกคน สามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรณีการ์ โพธิ์ลังกา** ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร” พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

^๕สุรัชย์ แก้วพิกุล, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

^๖เรื่องเดียวกัน.

^๗เรื่องเดียวกัน.

พนักงานระดับการปฏิบัติการ และอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ^๕

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานช่วยเหลืองานของผู้อื่นอย่างเต็มที่ พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรัชย์ แก้วพิกุล** ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม^๕

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและหลักสังคหวัตถุ ๔ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติ ความเข้าใจร่วมกันที่สมาชิกในองค์การยึดถือปฏิบัติกันและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์การ สืบต่อกันมาตามระยะเวลาด้วยความสมัครใจและสอดคล้องร่วมกันจนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ** ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะ

^๕กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร”, **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๗).

^๕ เรื่องเดียวกัน.

คล้ายตามกัน^{๑๐} แต่แย้งกับงานวิจัยของ **พรพัชรี แจ่มเศรษฐ** ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทิศทางลบ^{๑๑}

หลักสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้เนื่องจากสังคหวัตถุ ๔ นั้น เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้เกิดความรู้รักสามัคคีขึ้นในกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ชุมชน หรือระดับประเทศ แม้แต่ระหว่างประเทศก็ตาม หากมีการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เป็นประจำแล้ว การเบียดเบียนกันของมนุษย์ก็จะลดลงได้มาก โลกย่อมมีสันติ ความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมก็จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุ ๔^{๑๒} เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคนอื่นให้เกิดความรักใคร่นับถือ และทำให้ผู้ที่รักใคร่นับถืออยู่แล้วให้ความรักใคร่นับถือมากขึ้น แนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต)^{๑๓} ที่กล่าวไว้ว่า พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ไว้ เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึงวิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า “รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่างๆ ของรถม้าเข้าด้วยกันฉันใด คนในสังคมก็ฉันนั้น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหวัตถุ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ ๔ ประการ

^{๑๐} เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗).

^{๑๑} พรพัชรี แจ่มเศรษฐ, “วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**, (ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๒} อก.จตุกก. (ไทย)๒๑/๒๕๖/๓

^{๑๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๖.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ถึงแม้ผลการวิจัยจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมของแต่ละเทศบาล เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น

๒. ถึงแม้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จะอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ก็ยังอยู่ในอันดับท้ายๆ ดังนั้น เทศบาลควรกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในด้านเหล่านี้ให้อยู่ในลำดับที่เท่าเทียมกับ ด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อย่างเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน

๓. ผลจากการวิจัย วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี แต่วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ยังอยู่ในอันดับท้ายๆ ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนี้ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลดียิ่งขึ้นเช่นกัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ดังนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น เทศบาลก็ควรมีการกำหนดภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนแต่ละตำแหน่ง

๒. วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลดียิ่งขึ้น จึงควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง

๓. เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละคน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นหนึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลในระดับจังหวัด ระดับภาค หรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความแตกต่างกันหรือไม่ และอย่างไร

๓. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลในพื้นที่อื่นๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกันในลักษณะของการเปรียบเทียบผลวิจัยที่ได้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่แท้จริงและเป็นแนวทางกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาล

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ:

(๑) หนังสือ :

เกล็ดแก้ว บุญเกิด. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๑.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร:

ห้างหุ้นส่วนสามัญปิเศษเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๗.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. Modern Management การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๗,

กรุงเทพมหานคร: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๓.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). ธรรมานุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

ไพโรจน์ แก่นสาร. หลักการคิดอย่างมีเหตุผลและกระบวนการตกใจ. นครปฐม: สถาบันวิชาการ

การทหารชั้นสูง, ๒๕๕๑.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓.

ศิริพงษ์ เสาภายนอก. หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บุคพอยท์,

๒๕๔๘.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน.

สมุทรสาคร: สำนักพิมพ์กูดเนส, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗.
 สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. **วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร: พี. เจ. เพลทโพรเซลเซอร์, ๒๕๕๖.

สุพานี สฤกษ์วานิช. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

(๒) วารสาร:

ชาคริญา ธรรมชั้น มุทิตา พันภัยพาล และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
 องค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงราย
 ประชาชนเคราะห์”. *Naresuan Phayao Journal*. 6(2). (May-Aug 2013): 146-156.

ธัญพิชชา สามารถ. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก”. **วารสาร
 การเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
 ๔(๒): ๓๙๑-๔๒๗.

ปาริชาติ จันท์ธรา. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง
 จังหวัดมหาสารคาม”. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. ๘(๑). (มกราคม-เมษายน
 ๒๕๖๗): ๒๔๙-๒๕๘.

ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน”. *Productivity World* 1(2). (มีนาคม-เมษายน
 ๒๕๕๐): ๒๔-๒๕.

พุด ชาติเขนย. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลตุ๊ก อำเภอกันทรวิชัย
 อุทัยธานี”. **บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒**. (สถาบันวิจัย
 และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕): ๒๑๓.

สันติ บางอ้อ. “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”. *Productivity World* 2. (กรกฎาคม -
 สิงหาคม ๒๕๕๐): ๓๙-๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทปูนในจังหวัด ปราจีนบุรี”. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. ๒(๒), (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๐): ๗๕-๘๙.

อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข. “วัฒนธรรมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยุคไทยแลนด์ ๔.๐”. วารสารร่ม พฤษภา มหาวิทยาลัยเกริก, ๓๕(๒), (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐): ๑๔๑-๑๖๒.

(๓) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย :

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการ ปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๗.

คณิศร พรไกรเนตร. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด นครปฐม”. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๘.

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. “วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๗.

นริศย์ จำปา. “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ. “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ศิลปากร, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”. รายงานการวิจัย. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗.
- พสธร คณทา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พัชรี แจ่มเศรษฐ. “วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีรียาไฟศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗.
- รัตนภรณ์ บุญมี. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.
- วันทยา หลาน, รัตนาวดี ขอนตะวัน และ รุติณัฐ อัครเดชะอนันต์. “วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศรัณยา ชูเมือง. “การนำหลักสังคหัตถุธรรมไปใช้ในการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลไชยมนตรี อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.**

สุนทร นามโคตรศรี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา”. **วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธนาอุปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๓.**

สุรัชย์ แก้วพิกุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.**

เหยา หลาน รัตนาวดี ขอนตะวัน และฐิติณัฐ อัคระเดชนันต์. “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพยาบาลศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๖๐.**

อารีย์ โพธิ์ขวัญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร”. **รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.**

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.svcomsanom.com/index.php? topic= ๘๓๑.๐> [๓ ธันวาคม ๒๕๕๔].

บุษรา คาวี. **วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย, ๒๕๔๖: ๒๐.**

สถาบันพระปกเกล้า. **อำนาจหน้าที่ของเทศบาล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มาของข้อมูล: <http:// wiki.kpi.ac.th>. [๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐].**

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๕) ผู้ให้สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ. เจ้าคณะอำเภอเขาชะเมา, ๒๕๖๒.

_____ พระครูประดิษฐ์ศาสนการ. เจ้าคณะตำบลพลวง, ๒๕๖๒.

_____ นายสุนทร เฌียงเหนือ. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจันทเขลม, ๒๕๖๒.

_____ พันจ่าเอกชุตินันท์ บุญคำ. ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย, ๒๕๖๒.

_____ นางวรรณศิริ รักแจ้ง. กำนันตำบลจันทเขลม, ๒๕๖๒.

_____ นายชาญชัย เฌียงเหนือ. ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒ ตำบลจันทเขลม, ๒๕๖๒.

_____ ว่าที่ร้อยตรีดนัย คำพระ. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม, ๒๕๖๒.

_____ นางบุญยืน พัทธกิจผล, ครู คศ. ๑ ผู้ดูแลเด็กเทศบาลตำบลคลองพลู, ๒๕๖๒.

_____ นายเสมอ วุฒิ, สาธารณสุขประจำอำเภอเขาชะเมา, ๒๕๖๒.

_____ นางพิชานันท์ เงินถม, แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม, ๒๕๖๒.

_____ นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม, นายอำเภอเขาชะเมา, ๒๕๖๒.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(1) Books.

Alvesson, M. **Understanding Organization Culture**. London: Sage, 2002.

Best, J. W. **Research in Education**. New Jersey: Pretice-Hall, Inc., 1981.

Bruce, W.M. and Blackburn, J.W. **Balancing Job Satisfaction and Performance**.
Westport, CT: Quorum Books, 1992.

Buytendijk, F. **The Five Keys to Building a High-Performance Organization**.
Business Performance Management, 4(1), pp. 24-30.

Cooke, R. A. and Lafferty, J.L. **Level: Organizational Culture Inventory**. Plymouth
MI: Human Synergistics, 1989.

Cummings, T. and Worley, C.G. **Organizational Development and Change**. USA:
South-Western College Publishing, 2005.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Daft, R.L. **Organization Theory and Design**, 8th ed. Orlando. Florida: South-Western College Publishing, 2002.
- Denison, D.R.. **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: John Wiley & Sons, 1990.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. **Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work**, 6th ed., Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall, 1997.
- Greenberg, J. and Robert, A.B. **Behavior in Organizations**, 7th ed. New York: Prentice-Hall, 2000.
- Gordon, J.R. **Management and Organization**. Boston: Allyn and Bacon, 1999.
- Huse, E.F. and Coming, T.G. **Organization development and change** 3rd ed. New York: West Publishing, 1985.
- Keyton, J. **Communication & Organizational Culture**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2005.
- Robins, S.P. **Organizational Behavior: Concepts. Controversies and Applications**. 10th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2001.
- Robbins, S.P. and DeCenzo, D.A. **Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications**, 4th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson, 2004.
- Schien, E. H. **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. California: Jossey-Bass, 1992.
- Schien, E. H. **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Chang**. California: Jossey-Bass, 1999.
- Schien, E. H. **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Chang**. California: Jossey-Bass, 2004.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) บทความ

Schermerhorn, J. R. **Management**. 7th ed. New York: John Wiley & Son, Inc, 2002.

Smircich, L. “Concepts of Culture and Organizational Analysis”. **Administrative Science Quarterly**. 28(1), (February, 1985): 143.

Walton, R.E. Quality of Working Life: What is it: **Slone Management Review**, 15, (September 1973): 12-16.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

๑. พระปลัดระพิน พุทธิสารโธ, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร. รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ดร. เชษฐันรัช อรชุน อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
๕. ดร. กฤษณะ ดาราเรือง คณบดีคณะบริหารและการจัดการ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๙๗

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทฺโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า พระคุณท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร
15 มกราคม 2562

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทฺโธ

โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๙๗

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รัชสประจำตวันสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๕ ธ.ค. ๖๑ / ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

พ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
๑๕ ธ.ค. ๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๔๗

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รัชสประจำตวันนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

นางอณรรักษ์
อ.ดร.อณรรักษ์ กระสังข์
๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๑๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.เชษฐนรัช อรุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

11/๑๖

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ

โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๑๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.กฤษณะ ดาราเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รัชสประจำตวันนิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาชะเมา จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ
เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕๔

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



๑๖๖๖๖

 ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขพลอง
 ๒๕/๖/๖๒

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
 สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล
 ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ									
๑.	ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเสร็จทันเวลาที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเสมอภาคปราศจากอคติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน									
๕.	เทศบาลของท่านมีเป้าหมายการทำงานที่มีคุณภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้เองเพื่อให้งานสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	เทศบาลสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓. ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน									
๙.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ท่านได้ปฏิบัติจริง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	เทศบาลมีการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑.	ท่านมักได้รับข้อมูลสำคัญสำหรับนำมาใช้ในการตัดสินใจในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒.	ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านการมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์									
๑๓.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมของเทศบาลเป็นประจำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔.	ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในการดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖.	ผู้บังคับบัญชาสอบถามปัญหาการเกี่ยวกับการทำงานจากท่านอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔

ที่ชื่อ	สังคหวัตถุ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านทาน (การให้)									
๑.	พนักงานเทศบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	พนักงานให้การช่วยเหลือแนะนำให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานปรับวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความรู้และประสบการณ์	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ด้านปิยวาจา (พูดจาสุภาพ)									
๕.	ท่านใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านกล่าวคำขอโทษ เพื่อนร่วมงานเมื่อกระทำ ความผิด	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗.	ท่านใช้คำพูดที่มีประโยชน์ และถูกกาลเทศะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ท่านพูดจาอ่อนน้อม ถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์)									
๙.	ท่านช่วยเหลือกิจการต่างๆ ของส่วนรวม	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๐.	ท่านให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถและถูกต้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑.	ท่านช่วยเหลือชุมชนด้วยความเต็มใจ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒.	ท่านทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการ ในการรักษาผลประโยชน์ของเทศบาลและเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	สังคหวัด ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔. ด้านสมานัตตา (การทำตนเสมอภาค)									
๑๓.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔.	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเองอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	ท่านประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ถือตัวเข้ากับคนได้ทุกระดับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖.	ท่านปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดตกบกพร่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม									
๑.	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างยุติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	เทศบาลจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	เทศบาลจัดสวัสดิการต่างๆเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

ที่ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ									
๕.	เทศบาลของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และเรียบร้อย	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗.	สถานที่ทำงานมีเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์พอเพียงในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	สถานที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน									
๙.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๐.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๑.	เทศบาลของท่านมีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานที่ทำอยู่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน									
๑๓.	ท่านเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔.	เทศบาลของท่านมีการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๕.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖.	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม									
๑๗.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองกับทุกคน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘.	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๙.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนในการร่วมงานอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐.	ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดในการทำงานได้อย่างเต็มที่	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๖. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยส่วนรวม									
๒๑.	ท่านมีความรู้สึกว่าการทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒.	ท่านรู้จักบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๓.	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔.	ท่านช่วยเหลืองานของผู้อื่นอย่างเต็มที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๖ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายติลก บัวเกิด นายกเทศมนตรีตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รัชสประจำตวันนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอลำไญ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ ศธ.๐๔๐๓๑.๐๒๓/๐๕๘



โรงเรียนบ้านจันทเฉลิม ๙๙ หมู่ ๒
ตำบลจันทเฉลิม อำเภอลือชัย
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๒๑๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

อ้างถึง หนังสือ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทฺโธ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอลือชัย จังหวัดจันทบุรี” หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้ขอความอนุเคราะห์ ให้นิสิต
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ความแจ้งแล้วนั้น

ข้าพเจ้า ว่าที่ร้อยตรี ดนัย คำพระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเฉลิม พิจารณาแล้วเห็นว่า
วิจัยดังกล่าว มีประโยชน์ทางวิชาการจึงได้ดำเนินการให้สัมภาษณ์ แล้วเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และขอส่งแบบ
สัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ดนัย คำพระ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเฉลิม

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๓๙๓๐ ๙๙๗๓

8202, 8203
8208
th
n

เทศบาลตำบลชากไทย

เลขรับที่ 133/62

วันที่ 27 ก.พ. 62

เวลา 12.42

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

กองการศึกษา
เลขรับที่..... 16
วันที่..... 29 ก.ค 62
เวลา..... น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สถิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันจ่าเอกสุติพันธ์ บุญข้า ปลัดเทศบาลตำบลกาไทย อำเภอเขาชัยภูมิ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุโท รัชสประจำตวันนิสิต ๒๐๐๑๒๐๕๐๑๒ นิสิตหลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
 “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ให้สัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชากไทย

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- ด้วงงู, งูน้ำลายพิษงูเห่า

Wann wird die Lösung erreicht?

လက်ဝဲဘက်, မြောက်ဘက်

- 1. KLASA 2014/2015

ขอแสดงความนับถือ

Joe Jones

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรพล สยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(အထွေထွေ အချက်အလက်များ)
 ၁။ အခြေခံအချက်အလက်များ
 ၂။ အကျဉ်းချုပ်အချက်အလက်များ

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕

- ธีรภัฏ ธีรภัฏ
 พ.จ.อ.
 (ชติพันธ์ บุญคำ)
 ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



เทศบาลตำบลจันทเขลม
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B-504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำดวน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสุนทร เฌียงเหนือ นายกเทศมนตรีตำบลจันทเขลม อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

- 156 กษ
นายสมญู สนธิภักดิ์
นักพัฒนาชุมชน

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลจันทเขลม
- 156 กษ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
(นางอภิญญา เจริญสำราญ)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจันทเขลม
- เรียนมาเพื่อทราบ

(นายสันติภาพ ม่านตา)
ปลัดเทศบาลตำบลจันทเขลม

- ☐ อนุมัติ
- ☐ อนุญาต
- ☒ ดำเนินการ
- ☐ ทราบ

(นายสุนส เฌียงเหนือ)
นายกเทศมนตรีตำบลจันทเขลม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูประดิษฐศาสนการ เจ้าคณะตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ขอความเห็นชอบ
จาก: ดร.วิ. วัฒนศิริกุล

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ

โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ออกโดย
พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ
(พระครูปริยัติธรรมานุสิฐ)
เจ้าคณะอำเภอเขาคิชฌกูฏ

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ขึ้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : eps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เลขที่ 436 /
วันที่ 7 / 12.
เวลา 10.00 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจันทเขลม อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทธโร ที่สปรจำตัวนิสิต ๒๐๑๑๒๐๕๐๒๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ให้สิดดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ឯកសារសំខាន់ៗ
ព្រះបាទជ័យវរ្ម័នទី៧ បានបង្កើត
ឯកសារសំខាន់ៗ ក្នុងរាជធានី
យសោធរាជ្យ ឲ្យមានរាជធានី
យសោធរាជ្យ ឲ្យមានរាជធានី
យសោធរាជ្យ

นายสมฤ ธานีภักดี
นักพัฒนาชุมชน

ขอแสดงความนับถือ

Gene Jones

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจันท
- เรียนมาเพื่อทราบ



(นายสันติภาพ ม่านอ
ปลัดเทศบาลตำบลจันทเข

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลจันทเขลม

-TWC/2 on row

(นางอภิญญา เจริญสำราญ)
ทนายความ
๒๕๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทฺโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

- ☐ อนุมัติ
☒ อนุญาต
☐ ดำเนินการ
☐ ทราบ

(นายสุเนต เฌียงเหนืง
นายกเทศมนตรีตำบลจันทะ)

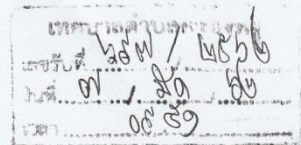
๑๖๐๐.
An

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒



เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ณ.น.ล.

- ผ.อ.หจก.กรมราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิต
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- ผ.อ.อำนวยการบริหารในอำนวยการ
อำนวยการ

๑๖.๑.๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

- ๐๖/๐๖/๖๒

๑๖.๑.๖๒

ขอแสดงความนับถือ

๑๖.๑.๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดทราบ

- ผ.อ.อำนวยการบริหารในอำนวยการ

- ผ.อ.อำนวยการบริหารในอำนวยการ

(นายดลิต เมตตา)

ปลัดเทศบาลตำบลคลองพลู

นางสาวปณิดา พงษ์สำราญ
หัวหน้าสำนักปลัด

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลตะเคียนทอง	
อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี	
เลขที่	๕๐๕
วันที่	๗ / ๒ / ๖๒
เวลา	 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติกรเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รัชสประจำตวันนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติกรดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตะเคียนทอง

☒ เพื่อโปรดทราบ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

☐ เพื่อโปรดทราบและพิจารณาและดำเนินการ

☐ เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ม.จ.วิ.สุทโธ รัชสประจำตวันนิสิต

๐๖.๐๖.๖๒

การวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

 พร.น.น.น.
นางสาวพรทิพย์ สักคำ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

 (นางสาวดวงภา คำแบ่ง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

 ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๓๕๕

นายพิทักษ์ กัณติโกวิท)

หัวหน้าสำนักปลัด

๑๕.๑.๖๒

 นายบุญมี ธรรมวิริยกุล
นายกเทศมนตรีตำบลตะเคียนทอง

สำนวนที่ ๑๐๘ ๒๙๖๒
 เลขาที่ ๑๐๘ ๒๙๖๒
 วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๐๓
 ๐๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลพลวง
เลขรับที่ ๗๗ 6/2562
วันที่ ๗ มี.ค. 62
เวลา.....น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเสาะเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุโธ รัทสประจำตวันนิต ๒๐๐๑๒๐๕๔๒๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นอย่างยิ่งว่าต่อไปหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

[illegible]

ขอแสดงความนับถือ

Jew Thoms

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

นางสาวนันทนาภรณ์
- นักดนตรีสากล นักร้อง
ทำนองเพลงไทย
(นางสาวอภิญญา สุขโพธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการ
ปลัดเทศบาล

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔
(นางประภาพร ภิรมย์ชม)
ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางสาวอัมพร ภูแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวอภิรดี ตู่ไพฑูรย์)
เจ้าหน้าที่สำนักงานคดีเทศบาล

(นายวันชัย อิงchner)
นายกเทศมนตรีตำบลพลวง

รับรองสำเนาถูกต้อง

(นางประภาพร ภิรมย์ชม)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



พันธ์ ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลชากไทย
เลขรับที่ 509/62
วันที่ ๗ มี.ค. 62
เวลา 08.45

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทธ ฐสฺสปรจำตวันนิต ๒๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิตตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชากไทย

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีหน้าที่หลัก
 1. ควบคุมดูแลการจดทะเบียนหลักทรัพย์
 2. ควบคุมดูแลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน
 3. ควบคุมดูแลการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน
 4. ควบคุมดูแลการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์

ขอแสดงความนับถือ

Lee Jones

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

— 100/150 mm

பெரிய கிணர்

(นายณัฐพัชร์ แยมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

W.J.O.

พ.จ.อ.

(ชุตินันท์ บณขำ)

ปลัดเทศบาลตำบลชากไทย

นางสาววรรณ นาส
ข้าพนักงานราชการปฏิบัติงาน

ผู้ประสานงาน : พระอิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕

[Handwritten signature]

(นายประวิทย์ หนูเชื้อเรียง)
นายกเทศมนตรีตำบลชากไทย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเรืองฤทธิ์ ประกอบธรรม นายอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทฺโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทฺโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี่ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกเกด
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางวิชานันท์ เงินถม แพทย์ประจำตำบลจันทเขลม อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ได้ตรวจและเห็นด้วย
ในทางให้สัมภาษณ์
พิชชาพันธ์ เงินถม

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สำนักงานสาธารณสุข อ.เขาคิชฌกูฏ	
เลขรับที่.....	199
วันที่.....	28 ก.พ. 2562
เวลา.....	10.13 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเสมอ วุฒิ สาธารณสุขประจำอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุข อ.เขาคิชฌกูฏ

ขอแสดงความนับถือ

☒ เพื่อโปรดทราบ☐ เพื่อสั่งการ☐ เพื่อเห็นชอบ

เก็บข้อมูล วันที่ 28/2/62 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ชื่อ-นามสกุล/ชื่อ-นามสกุล/ชื่อ-นามสกุล

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

จังหวัดจันทบุรี

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

นางสาวปรีชาพร บุญมา
28 ก.พ. 2562

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ

โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

- ๓๙๙ -

(นายเสมอ วุฒิ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน

สาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ

๒๘ มี.ค. ๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้สัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายชาญชัย เฝียงเหนือ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒ ตำบลจันทเขลม อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอลำลูกกา จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๖
ให้ตามขอเสนอ
นาย ชาญชัย เฝียงเหนือ

๙๐ กพ ๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอมัญจาคีรี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเสาะข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางวรรณศิริ รักแจ้ง กำนันตำบลจันทเขลม อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบเสาะดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือในกรณีสัมภาษณ์

นางวรรณศิริ รักแจ้ง
กำนันตำบลจันทเขลม

15 ก.พ. ๖2

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ส่วยพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๕๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังนก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๖ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายติลก บัวเกิด นายกเทศมนตรีตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสิทธิชัย ฉายา วิสุทโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสิทธิชัย วิสุทโธ
โทร. ๐๘๑-๙๔๙๓๑๕๔

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์

















ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ ฉายา นาสกุล	: พระสิทธิชัย วิสุทฺโธ (หวานผล)
วัน/เดือน/ปีเกิด	: วันพุธ ที่ ๑๒ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๒
สถานที่เกิด	: ๓๓/๒๒ ม.๗ ต.ตะเคียนทอง อ.เขาคิชฌกูฏ จ.จันทบุรี
การศึกษา	: พุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอกการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อุปสมบท	: เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ ณ วัดกะทิง ต.พลวง อ.เขาคิชฌกูฏ จ.จันทบุรี ๒๒๒๑๐
สำเร็จการศึกษา	: ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดคลองไผ่บุลย์ เลขที่ ๑ หมู่ ๙ ต.ตะเคียนทอง อ.เขาคิชฌกูฏ จ.จันทบุรี