



## รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE THAT  
AFFECT EFFICIENCY OPERATIONS OF PATHIO SUBDISTRICT  
MUNICIPALITY CHUMPHON PROVINCE

นางสาววรรณภา มุติรส

รหัสนักศึกษา 62205026

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617 สหกิจศึกษา

CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ปีการศึกษา 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## CO-OPERATIVE REPORT

ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE THAT  
AFFECT EFFICIENCY OPERATIONS OF PATHIO SUBDISTRICT  
MUNICIPALITY CHUMPHON PROVINCE

MISS. WANNAPA MUTIRON

STUDENT ID 62205026

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENT

FOR A CO-OPERATIVE EDUCATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร  
ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE  
THAT AFFECT EFFICIENCY OPERATIONS OF PATHIO  
SUBDISTRICT MUNICIPALITY CHUMPHON PROVINCE

ชื่อนักศึกษา

วรรณภา มุติรล

รหัสประจำตัว

62205026

ปริญญา

บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

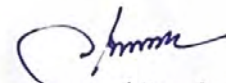
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญภักดิ์ หล้าแหล่ง

อาจารย์ผู้ควบคุมสหกิจศึกษา	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญภักดิ์ หล้าแหล่ง	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชระ ศิลป์เสวตร์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สูงงกฎ	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 27 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 15.00-15.30 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชระ ศิลป์เสวตร์)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วันที่ ๒๗ เดือน ๒.๕. พ.ศ. ๖๖.

รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา  
ประจำปีการศึกษา 2565

ชื่อเรื่องการศึกษา      วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การ  
ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

ชื่อผู้จัดทำรายงาน      นางสาววรรณภา มุติรส

ชื่อสถานประกอบการ      สำนักงานเทศบาลตำบลปะทิว

ที่อยู่                              199 หมู่ 7 ถนนเจริญรัฐ ตำบล บางสน อำเภอปะทิว ชุมพร 86160

ชื่อพนักงานที่ปรึกษา      นางเกษเกล้า ครองพุ่มวิจิตร  
ตำแหน่ง      ผู้อำนวยการกองคลัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## หนังสือส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง ขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรียน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาววรรณภา มุติรล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 ในตำแหน่ง นักศึกษาสหกิจ แผนกกองคลัง สำนักงานเทศบาลตำบลปะทิว และได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ให้ศึกษาและจัดทำรายงานเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

บัดนี้ การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ดังกล่าวมาพร้อมนี้ จำนวน 1 เล่ม เพื่อให้เกิดความครบถ้วนถูกต้องตามเงื่อนไข และกฎเกณฑ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววรรณภา มุติรล  
นักศึกษาสหกิจศึกษา  
สาขาบริหารธุรกิจ

หัวข้อสหกิจศึกษา	วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร
ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณภา มุติรล
รหัสนักศึกษา	62205026
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัญญาภัค หล้าแหล่ง

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว 3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลปะทิว โดยทำการศึกษากับพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร จำนวน 60 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษา พบว่า ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การริเริ่มส่วนบุคคล รองลงมา คือ การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ ความอดทนต่อความขัดแย้ง และการสนับสนุนการจัดการ ตามลำดับ ส่วนผลผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คุณภาพของงาน รองลงมา คือ เวลา และปริมาณงาน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

<b>Co-operative Topics</b>	ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECT EFFICIENCY OPERATIONS OF PATHIO SUBDISTRICT MUNICIPALITY CHUMPHON PROVINCE
<b>Student's Name</b>	Miss Wannapa Mutiron
<b>Student ID</b>	62205026
<b>Degree</b>	Bachelor of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2022
<b>Advisors</b>	Assist. Prof. Dr. Chanyaphak Lalaeng

### Abstract

This study aims 1. To study the quality of working life factors that affect the work efficiency of Pathio Sub-district Municipality, Chumphon Province. 2. To study the level of organizational culture in Pathio Sub-district Municipality. 3. To study the level of quality of work life in Pathio sub-district municipality. The study was conducted with 60 employees in Pathio Subdistrict Municipality, Chumphon Province, using a questionnaire as a tool for data collection. Statistics used in data analysis were descriptive statistics. It consists of frequency, percentage, mean and standard deviation. inferential statistics

The study found that opinion analysis of organizational culture, the overall result is at a high level. The most important aspect is personal initiative, followed by orientation, cooperation, and conflict tolerance. and management support, respectively. The overall result is moderate. The most important aspects were job advancement and security, followed by safe and health-promoting working conditions, working with others and work-life balance and life-life balance respectively. The overall result is a high level. The most important aspect was the quality of work followed by time and quantity of work, respectively. And the results of hypothesis testing found that organizational culture correlated with performance efficiency and quality of work life were related to performance efficiency. Statistically significant is 0.05

## กิตติกรรมประกาศ

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร สำเร็จได้เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลือในการให้ข้อมูล คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และกำลังใจจากบุคคลหลายท่านผู้ศึกษาจึงขอขอบคุณอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฎภักดิ์ หล้าแหล่ง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินันต์ บุญนวล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณีย์ เสวกวีศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุนงภฏ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชระ ศิลป์ เสวตร์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาชี้แนะทาง ตรวจสอบรายงานติดตามความคืบหน้า รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้มาทุกขั้นตอน และดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาในการทำโครงการพิเศษนี้ตลอดมา และขอขอบพระคุณ พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ และ ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์ ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม ให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ จนทำให้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จ ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณมารดา พี่ๆ และเพื่อนที่คอยให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ และให้การสนับสนุนคอย ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านจนทำรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จด้วยดี ซึ่งผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าการทำรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนา ต่อไปให้มีความทันสมัย และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์ และความดีอันพึงมีคุณค่าจากรายงานสหกิจศึกษาเล่ม นี้ ผู้ศึกษาขอขอบให้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างยิ่งที่ให้ทำรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ เล่มนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ ศึกษาหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

วรรณภา มุติรส

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
ส่วนที่ 1 รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	
1.1 บทนำ	2
1.2 การปฏิบัติงาน	4
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	6
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	8
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	8
1.5 สมมติฐานการศึกษา.....	9
1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	9
1.7 นิยามศัพท์.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	12
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	18
2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลปะทิว.....	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	
3.1 รูปแบบการศึกษา.....	28
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	28
3.3 ประชากร.....	29
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	32
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว	
จังหวัดชุมพร.....	35
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ	
สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด โดยใช้	
สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่ม	
ประชากร.....	35
ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การริเริ่มส่วน	
บุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ ความอดทนต่อ	
ความขัดแย้ง.....	38
ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การ	
ทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการ	
ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน	
งาน.....	43
ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย	
คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา.....	46
ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	49
บทที่ 5	
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	51
5.2 อภิปรายผล.....	54
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	61
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายต่าง ๆ.....	68
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	70
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	78
ประวัติย่อผู้ศึกษา.....	96

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กร.....	16
2.2	สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของคุณภาพชีวิต.....	18
2.3	สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	20
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	35
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	35
4.3.	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	36
4.4.	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	36
4.5.	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	37
4.6.	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	37
4.7.	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด.....	38
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร.....	38
4.9	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการริเริ่มส่วนบุคคล.....	39
4.10	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการกำหนดทิศทาง.....	40
4.11	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการร่วมมือ.....	40
4.12	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสนับสนุนการจัดการ.....	41
4.13	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความอดทนต่อความขัดแย้ง.....	42
4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร.....	43
4.15	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	44
4.16	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น.....	44
4.17	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	45
4.18	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	46
4.19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร.....	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านคุณภาพของงาน.....	47
4.21	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านปริมาณงาน.....	48
4.22	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านเวลา.....	48



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ภาพสถานประกอบการ.....	2
1.2 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	9



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ภาคเรียนที่ 1/2565

สำนักงานเทศบาลตำบลปะทิว

ฝ่ายธุรการ แผนกกองคลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทนำ



ภาพที่ 1.1 ภาพสถานประกอบการ

### ชื่อและสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ

ชื่อ สำนักงานเทศบาลตำบลปะทิว

ที่อยู่ 199 หมู่ 7 ตำบลบางสน อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร 86160

สำนักงานเทศบาลตำบลปะทิว เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งของตำบลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร มีหน้าที่ในการให้บริการต่าง ๆ เช่น การรับชำระภาษีป้าย ภาษี โรงเรือน และที่ดิน ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การรับจดทะเบียนพาณิชย์ เป็นต้น ภายในเทศบาล ประกอบไปด้วยแผนกงาน 5 แผนก ได้แก่ กองคลัง กองช่าง สำนักงานปลัดเทศบาล กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยเทศบาลตำบลทิว บริหารงานในรูปแบบนายกเทศมนตรี โดยได้มีการเลือกหัวหน้าองค์กรมาจากการเลือกตั้งโดยตรง นั่นก็คือ นายกเทศมนตรี

### วิสัยทัศน์และพันธกิจ

#### วิสัยทัศน์

"ปะทิวเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์  
ร่วมพิทักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต  
เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน อยู่บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม"

#### พันธกิจ

1. ให้มีถนนที่ได้มาตรฐานและเพียงพอแก่การสัญจร
2. ให้มีการวางท่อระบายน้ำในถนนทุกสาย และปรับปรุงท่อที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น
3. ให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
4. ให้ประชาชนมีสุขภาพดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ให้เยาวชน ประชาชน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. ให้ชุมชนปลอดจากพาหนะของโรคติดต่อ
7. ให้ประชาชนมีความรู้อย่างน้อยต้องสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ
8. ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง
9. ให้ประชาชนรู้จักระเบียบวินัยด้านจราจร
10. ให้สิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลดูสะอาดสวยงาม
11. จัดให้มีการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
12. จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตเทศบาล

#### ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

ตำแหน่ง     นักศึกษาฝึกสหกิจงานธุรการกองคลัง

ลักษณะงาน     ลงรับหนังสือภายในและหนังสือภายนอก ออกหนังสือส่งภายในและภายนอก ดูแลและจัดการเกี่ยวกับเอกสารฎีกาการเงิน

#### บุคลากรที่ปรึกษาและตำแหน่งของบุคลากรที่ปรึกษา

นางเกษเกล้า ครอบพุ่มวิจิตร ตำแหน่ง     ผู้อำนวยการกองคลัง

#### ระยะเวลาปฏิบัติงาน

วันที่ 1 สิงหาคม ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

#### วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

1. เพื่อเรียนรู้การปรับตัวในด้านของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเตรียมความพร้อมในการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมในการเข้าสู่การทำงาน จริง
3. เพื่อเรียนรู้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในสังคมการทำงาน

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงาน

1. สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงานในสถานที่ประกอบการจริงได้
2. ได้รับประสบการณ์ชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. สามารถพัฒนาตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
4. ได้ฝึกตนเองให้มีความมั่นใจในการทำงานต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้มากขึ้น
5. เข้าใจหลักการการทำงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**การปฏิบัติงาน**  
**เดือน สิงหาคม พ.ศ 2565 - เดือน พฤศจิกายน พ.ศ 2565**

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<p style="text-align: center;"><b>เดือน สิงหาคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้งานเกี่ยวกับระบบการทำงานของเทศบาลและฝ่ายกองคลัง</li> <li>- ลงรับเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังหน่วยกองคลัง</li> <li>- เรียนรู้การใช้โปรแกรมในการทำเอกสารหนังสือฎีกา</li> </ul>	<p><b>ปัญหาที่พบเจอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติงานที่ยังไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง</li> </ul> <p><b>วิธีการแก้ไข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดบันทึกในข้อผิดพลาดหรือสิ่งที่ยังทำไม่ถูกต้อง</li> <li>- สอบถามรุ่นพี่ในหน่วยงานและทำความเข้าใจให้มากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร</li> <li>- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับรุ่นพี่ที่ทำงาน</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>เดือน กันยายน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบเอกสารฎีกา</li> <li>- ลงรับหนังสือเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังหน่วยกองคลัง</li> </ul>	<p><b>ปัญหาที่พบเจอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบเอกสารฎีกาข้อผิดพลาด</li> </ul> <p><b>วิธีการแก้ไข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องทำงานด้วยมีสติและรอบคอบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้พัฒนาการทำงานของตนเองให้มีสติและมีความรอบคอบมากกว่าเดิม</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>เดือน ตุลาคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- ออกเอกสารหนังสือส่งหน่วยงานราชการ</li> </ul>	<p><b>ปัญหาที่พบเจอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องคอมพิวเตอร์เกิดปัญหาบ่อยครั้ง</li> <li>- การทำงานที่ยังผิดพลาดบ่อยครั้ง</li> </ul> <p><b>วิธีการแก้ไข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดบันทึกคำสอนของพี่เลี้ยงและนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถปรับตัวให้เข้าองค์กรได้ดีขึ้น</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>เดือน พฤศจิกายน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลงรับหนังสือเอกสารหนังสือภายในและภายนอกที่ส่งมายังหน่วยกองคลัง</li> <li>- ตรวจสอบเอกสารฎีกา</li> </ul>	<p><b>ปัญหาที่พบเจอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>วิธีการแก้ไข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้เข้าใจรูปแบบการทำงานเพิ่มมากขึ้น</li> <li>- สามารถรับมือกับปัญหาได้ดีขึ้น</li> </ul>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกัน และทั้งหมดนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายขององค์กรให้เป็นภาพใหญ่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียว ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการทำงานของทุกคนให้เป็นไปตามกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จึงเป็นเหมือนหัวใจที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก หากแต่ละองค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก็จะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจเห็นได้จากแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กรของเรา หรือควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางไหนให้เกิดความเหมาะสม

และเมื่อก้าวถึงคุณภาพชีวิต องค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต ของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับมนุษย์เนื่องจากมนุษย์ คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบ การทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงาน คือ การทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนถึงปัจจัย ทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานมัก ถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคมปัจจุบัน องค์กรให้ความสำคัญกับ ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญ มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบ มนุษย์เป็นดั่งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงาน และ เป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นเมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลิต หรือควบคุม ประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จึงควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุข ในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุข ภาวะทางสังคม ทางกาย อารมณ์ และ จิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่ สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ของ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิต การทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่ การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะ พยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การ มีแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้น

เทศบาลตำบล เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัดรองจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจ การปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ปัญหา สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองมีอิสระในการบริหารงาน ทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณด้วยตนเอง มีหน้าที่หลักก็ คือ จัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมาย กำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มี และการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง การ จัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ (พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537)

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้ เป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย มาตรา 50 และมาตรา51 และ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบ การบริการสาธารณะ มาตรา 16 ตัวอย่าง เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บำรุงจัดการ ความสะอาดสงบสุขให้แก่ประชาชน ทั้งทางบก และ ทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิงในยามฉุกเฉิน จัดการส่งเสริม และ สนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้ง การจัดการ หรือ สนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น หรือ หน้าที่อื่นตามที่ กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อการทำงานของเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ พัฒนาการทำงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.3.1 เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร
- 1.3.2 ทราบถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร
- 1.3.3 ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การริเริ่มส่วนบุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ และความอดทนต่อความขัดแย้ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

### 1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ คือ เดือนสิงหาคม 2565 - เดือนพฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลา 4 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 สมมติฐานการศึกษา

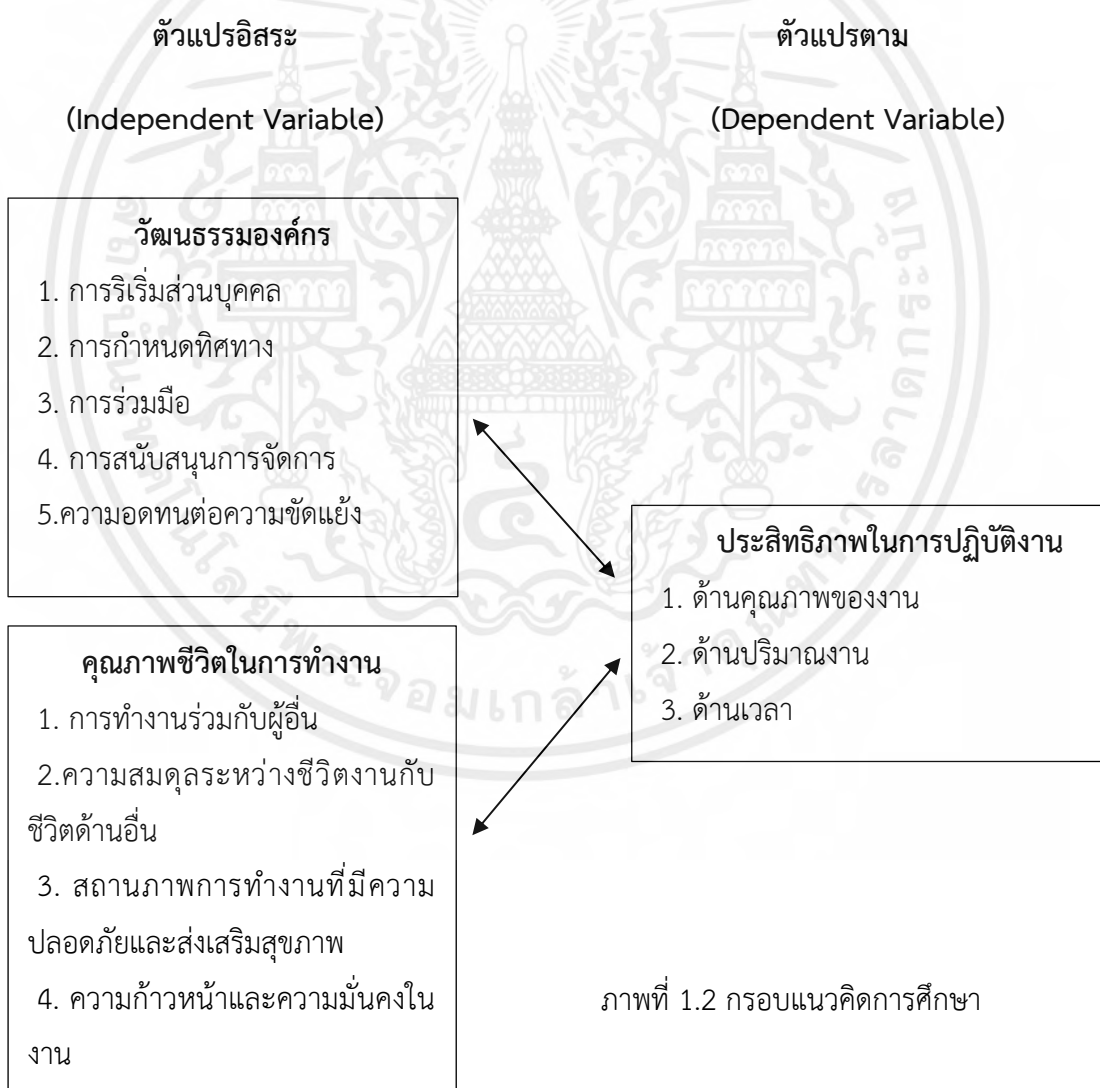
การศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

1.5.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

## 1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร” มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง เทศบาลปะทิว จังหวัดชุมพร

พนักงาน หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลปะทิว สนับสนุน ได้แก่ สายงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี และด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ที่มีความโดดเด่นตามความเชื่อการปฏิบัติแบบแผนของแต่ละองค์กรซึ่งยึดถือปฏิบัติตามกัน ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้ ประกอบด้วย

การริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ความเป็นอิสระในการคิดสิ่งใหม่ๆ และองค์กรให้ความสำคัญสนับสนุนในอิสระด้านความคิดของพนักงาน

การกำหนดทิศทาง หมายถึง การที่องค์กรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนในการทำงาน

การร่วมมือ หมายถึง การที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรทำงานร่วมกันให้การ ช่วยเหลือร่วมมือกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

การสนับสนุนการจัดการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนับสนุนในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญสนับสนุนในการ วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจและรักในสภาพแวดล้อมการทำงานและการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานเมื่อพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความรู้สึกรักและพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย

การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อระหว่างกลุ่ม งานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นร้องขอ ความช่วยเหลือ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพรรค ขนชั้นวรรณะในที่ทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสรร เวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน

สถานภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรที่มีความปลอดภัย สะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่น่าทำงานไม่รู้สึกหดหู และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้า และเติบโตในหน้าที่การงาน จากความสามารถและทักษะในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ที่สุด ประกอบด้วย โดยใช้เวลาเร็วที่สุดและคุณภาพที่ดี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ออกมานั้น ถูกต้อง เรียบร้อย ตามมาตรฐาน ที่กำหนด สร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ด้านปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมานั้นสมดุล กับอัตรากำลังคนและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านเวลา หมายถึง มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม องค์กรมี การพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตามกำหนดระยะเวลา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าทบทวนเอกสารทางวิชาการ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้หัวข้อดังต่อไปนี้ คือ

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลปะทิว
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

##### ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์กร ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติมา อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่มจนแปลเปลี่ยนเป็น ความเคยชิน จากความเคยชินนั้นจึงนำมาปฏิบัติจนติดเป็นนิสัยและเป็นประเพณีความเชื่อค่านิยมที่สืบต่อกันมา โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นตัวที่ กำหนด หรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้และปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีระบบ ระเบียบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ไว้หลายท่าน ดังนี้

Hoy and Miskel (2001) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการ ปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีการ ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่มีความโดดเด่น

Cameron and Quinn (2006) ได้ให้ ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการ บริหารองค์กร การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่าง ๆ ที่ สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์กรมีความโดดเด่น แตกต่างจากองค์กรอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็น ค่านิยม ความเชื่อที่ฝังใจของบุคคลในองค์กรที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมของ องค์กร ซึ่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็น ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการ ถ่ายทอด สู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้ง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมี วัฒนธรรม องค์กรที่ดี เช่น พนักงานมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การ ทำงานของทุกคนดี มีประสิทธิภาพ

#### แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร

Sergiovanni (1988) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรม องค์กรว่า ในทุก ๆ องค์กรย่อมมีหลัก ประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยกฎเกณฑ์ของการอยู่ ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐาน ที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ พึงประสงค์ และบรรทัดฐาน ของการแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

Alvesson (2000) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การ สนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและ ให้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผน เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สมาชิก จะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศองค์กร (Organizational climate) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จาก การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสาร ช่วยทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือพนักงานเกิดความภูมิใจในองค์การของตนเอง พร้อมทั้งจะแสดงตนว่าตนเองเป็นพนักงานขององค์การเมื่อมีใครมาว่าองค์การในทางเสียหาย พนักงานมีการทำงานเป็นทีม พนักงานมีพฤติกรรมที่ชอบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา พนักงานมีความพอใจระบบการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งโดยองค์การพิจารณาจากความสามารถมิใช่จากความสัมพันธ์ จึงทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า องค์การมีความตัดสินใจอย่างถูกต้องและยุติธรรม นอกจากนี้องค์การมีการส่งการเป็นลำดับจากบนลงล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนและอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารของแต่ละหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถอธิบายและชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ ได้ ซึ่งการสื่อสารภายในองค์การมีส่วนช่วยให้ง่ายต่อการทำงาน สามารถทำงานได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ และ ภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Robbins ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะมีเนื้อความสอดคล้องและครอบคลุมกับบริษัทที่ใช้ในการศึกษามากที่สุดซึ่ง (Robbins, 1994, p. 254) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จาก คุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบอิสระทางความคิดของแต่ละคน และมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์
2. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. การร่วมมือ ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานงานและร่วมมือกัน
4. การสนับสนุนการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้ทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับที่พนักงานได้รับแรงจูงใจจากบางสิ่ง การปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าสามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างได้

Robbins & Coulter (1999) ได้ศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายประเภท ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง คือการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่ๆ และยอมรับแนวคิดใหม่ๆ

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกซึ่งความถูกต้อง แม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

3. การมุ่งผลผลิต คือ ระดับการที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติผลลัพธ์หรือผลิตภาพมากกว่าการใส่ใจในเทคนิค และวิธีการในการทำให้บรรลุผล

4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก คือ ระดับของการตัดสินใจในทางบริหารที่ให้ความสนใจกับผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารใส่ใจ และให้ความยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ให้การส่งเสริมสนับสนุนและไม่สร้างแรงกดดัน

5. การทำงานเป็นทีม คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคลมุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

6. การมุ่งมั่นสู่ชัยชนะ คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย ลักษณะทั่วไป คือการมีองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและการเปลี่ยนแปลงสูง แนวโน้มทำงานเฉพาะกิจในรูปคณะกรรมการ เมื่องานบรรลุเป้าหมายก็ยกเลิกคณะกรรมการนั้นและมีการจัดตั้งคณะกรรมการใหม่ขึ้นมาทำงาน การรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจจึงมีน้อย อำนาจกระจายไหลสู่ผู้ปฏิบัติและ ทีมงานที่เป็นผู้จัดการกับปัญหานั้น ผู้นำเน้นการกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจและการคาดการณ์ในอนาคต

3. วัฒนธรรมลำดับขั้นหรือวัฒนธรรมสายบังคับบัญชา เป็นการเน้นภายในองค์กรและการบูรณาการกับการควบคุมและความมีเสถียรภาพ กล่าวคือมีการมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการสูง มีการกำหนด ภาระของการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นผู้มีทักษะในการจัดการและ การประสานงานที่ดี สิ่งที่เชื่อมโยงองค์กรเข้าด้วยกัน คือกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการ ความสำเร็จ ขององค์กร คือการทำงานที่เชื่อถือได้ การปฏิบัติตามกำหนดเวลาและการมีต้นทุนต่ำ การจัดการบุคลากร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่มั่นคงและสามารถทำนายได้

4. วัฒนธรรมการตลาด เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการควบคุมและความมีเสถียรภาพ วัฒนธรรมนี้มุ่งภายนอกมากกว่าภายใน เน้นการดำเนินการกับพันธมิตรภายนอก เช่น หากเป็น องค์กรธุรกิจจะเน้นผู้จัดส่งสินค้าและวัตถุดิบ ลูกค้า คู่สัญญา สหภาพและกลุ่มอื่น ๆ ส่วน องค์กรภาครัฐจะ เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและค่านิยมแกนกลาง คือความสามารถในการแข่งขัน และผลิตภาพ

ลักษณะทั่วไป คือเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบุคลากรมีการแข่งขันและเน้นเป้าหมายของงาน ผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อนผลักดันให้มีผลงานที่เข้มข้นและเป็นผู้ผลิต ชอบการแข่งขันมีมาตรฐานงานสูงและเรียกร้องการทุ่มเทในการทำงานจากลูกน้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่างกันบ้าง โดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรได้ดังตารางที่ 2.1 ตารางที่ 2.1 สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของ วัฒนธรรมองค์กร	นักวิจัย		
	Robbins	Robbins & Coulter	Cameron & Quinn
1.การริเริ่มส่วนบุคคล	✓	-	-
2.การกำหนดทิศทาง	✓	-	-
3.การร่วมมือ	✓	-	-
4.การสนับสนุนการจัดการ	✓	-	-
5.ความอดทนต่อความขัดแย้ง	✓	-	-

จากตารางสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นได้ว่า ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาทฤษฎีของ Robbins 1994 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรที่ผู้วิจัยเลือกศึกษามากที่สุด

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร

จากการศึกษาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

Brooks and Anderson (2005) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ในขณะที่สามารถนำ องค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

ในส่วนของนักวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้

กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีความพอใจในการทำงาน มีความสมดุล ระหว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ๆ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรักชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่ถูกเอาเปรียบและสามารถสนอง ความจำเป็นพื้นฐานของพนักงาน การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน พนักงานก็จะมีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจ ในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกศึกษาทฤษฎีของ Walton ซึ่ง (Walton, 1975, p. 92) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล สภาพแวดล้อมตัวบุคคล หรือ สังคมขององค์กร ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงาน ความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและ พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันเป็นอย่างดี ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งจะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ และไม่ยึดถือเรื่อง ส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน จะทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย พนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่พนักงานจัดสรรเวลาในการทำงานให้สมดุลกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัวและการทำกิจกรรม อื่น ๆ

3. ด้านสภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เป็นการควบคุม สภาพกายภาพ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานมีตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความ มั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานมากขึ้นทำงานมากขึ้นและมีการคาดหวังที่จะได้รับการเตรียม ความรู้ทักษะเรื่องงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างกันบ้างโดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	นักวิจัย			
	walton	Huse and Cummings	Drafke and Kossen	Cascio
1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	✓	✓	-	✓
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	✓	✓	✓	-
3. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	-	-	-
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้คำนิยามที่มีความหมายคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีของ Walton 1975 ในการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะมีเนื้อครอบคลุมมากที่สุดและยังมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เลือกศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ทั้งหมด 8 ข้อ

## 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิต ที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหาร คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงานนั้น หมายถึง องค์กรต้องสามารถทำกำไรได้มากกว่าคู่แข่ง องค์กรต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่ง การวัดผลงานทำได้โดยการเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัด และ ลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของ ต้นทุนหรือ ปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อ สถานการณ์ และเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้าน บุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไข ของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยังพอใจขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นการกระทำของพนักงานแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อมพยายาม พยายาม อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

#### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (1953, p. 433) องค์กรประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ ที่คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อ องค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ
2. ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรโดยผลงาน ที่ ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และ ควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มี การกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในสายงาน
3. เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่าง เหมาะสม ตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตาม กำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบ ตรงตามกำหนดและ พนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า องค์กรประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่าง โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	นักวิจัย			
	Petersen & Plowman	Harrington Emerson	สมพิศ สุขแสน	วิไลวรรณ วรรณโชติผาเวช
1.คุณภาพของงาน	✓	✓	-	✓
2.ปริมาณงาน	✓	-	-	✓
3.เวลา	✓	✓	✓	✓

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงสรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 3 ด้าน ของ Peterson & Plowman ดังนี้ ด้านคุณภาพ ของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมและความคล้ายคลึงกับ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่เลือกศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุด

## 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

### 2.4.1 ประวัติเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

แต่เดิมเทศบาลตำบลปะทิว ใช้ห้องบนที่ว่าการอำเภอปะทิวเป็นสำนักงาน ซึ่งในขณะนั้นมีฐานะเป็นสุขาภิบาลตำบลปะทิว ประวัติความเป็นมาจึงเป็นส่วนหนึ่งของที่ว่าการอำเภอปะทิว

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีการยกฐานะจาก“สุขาภิบาลปะทิว” เป็น “เทศบาลตำบลปะทิว” ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 9 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลปะทิว ตั้งอยู่เลขที่ 199 ถนนสายปะทิว-สะพลี ม. 7 ต.บางสน อ.ปะทิว จ.ชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86160 หมายเลขโทรศัพท์ 077-591631

เว็บไซต์ : [www.pathiocity.com](http://www.pathiocity.com) อีเมลล์: [tumbonpathiocity.com](mailto:tumbonpathiocity.com)

### 2.4.2 ความหมายของตราสัญลักษณ์ของเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

เจดีย์ยอดหัก หมายถึง เจดีย์เก่าสร้างขึ้นสมัยกรุงศรีอยุธยา ตั้งอยู่บนยอดเขาภายในวัดเขาเจดีย์

บันได หมายถึง บันไดจากด้านล่างวัดเขาเจดีย์ขึ้นไปยัง ยอดเขาเจดีย์

เมฆ หมายถึง ความชุ่มฉ่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมเย็นต้นไม้ หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์



ภาพ 2.1 ตราสัญลักษณ์ของเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

### 2.4.3 วิสัยทัศน์

"ปะทิวเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์  
ร่วมพิทักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต  
เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน อยู่บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม"

### 2.4.4 พันธกิจองค์กร

- 2.4.4.1 ให้มีถนนที่ได้มาตรฐานและเพียงพอแก่การสัญจร
- 2.4.4.2 ให้มีการวางท่อระบายน้ำในถนนทุกสาย และปรับปรุงท่อที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น
- 2.4.4.3 ให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 2.4.4.4 ให้ประชาชนมีสุขภาพดี
- 2.4.4.5 ให้เยาวชน ประชาชน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- 2.4.4.6 ให้ชุมชนปลอดภัยจากพาหนะของโรคติดต่อ
- 2.4.4.7 ให้ประชาชนมีความรู้อย่างน้อยต้องสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ
- 2.4.4.8 ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง
- 2.4.4.9 ให้ประชาชนรู้จักระเบียบวินัยด้านจราจร
- 2.4.4.10 ให้สิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลดูสะอาดสวยงาม
- 2.4.4.11 จัดให้มีการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- 2.4.4.12 จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตเทศบาล

### 2.4.5 โครงสร้างองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

#### 2.4.6 ความรับผิดชอบต่อสังคม

ตลอดระยะเวลาการดำเนินธุรกิจของเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ได้แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาอย่างต่อเนื่อง ด้วยสำนึกของการเป็นองค์กรที่เติบโตเคียงข้างสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ได้มีการดำเนินโครงการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านการศึกษาและเยาวชน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น

- 1.โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น
- 2.โครงการท้องถิ่นไทย รวมใจภักดิ์ รักษาพื้นที่สีเขียว
- 3.โครงการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางสถานีวิทยุชุมชน
- 4.โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและแผนชุมชน
- 5.โครงการเศรษฐกิจพอเพียงในเด็กปฐมวัย

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### งานวิจัยในประเทศ

สิรินภา ทาระนัด (2561) การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัย พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบต่อเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

อัศรศักดิ์ พัฒนสัมพันธ์ (2560) วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี ผลวิจัย พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และส่วนงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันที่ได้รับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางวัฒนธรรม องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า ด้านความเป็นหญิง ด้านความเป็นชาย ด้านระยะเหลือมล้ำ ทางอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

วิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลวิจัย พบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญ กับ ผลลัพธ์ของงาน ด้านความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความมั่นคง และด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก 2. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกดดันด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านเงินเดือน ด้านปริมาณการสอน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และ ด้านสถานภาพของครู 3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียน เทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าความสัมพันธ์ กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

ธัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลวิจัย พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างมีวินัยสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิตสามารถร่วมกัน พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พรรณนิดา คำนา (2563) ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ศิลปากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) ทักษะ ความสามารถของบุคลากร 3) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) การ พัฒนาบุคลากร และ 6) คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร 2. ผลการยืนยันปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 6 ปัจจัย ได้รับยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความถูกต้อง มี ความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปริดาภรณ์ บุญเลิศ (2560) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยวิธี Multiple linear regression “ประสิทธิภาพการทำงาน” ขึ้นอยู่กับ “วัฒนธรรมองค์กร” ในขณะที่ด้านความกระชับ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความสามัคคี ด้านความตื่นตัวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ เชิงลึกส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกัน พบว่า การจะทำให้งานมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องรวมถึงการปรับปรุงการทำงานให้มีความทันสมัยหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิภาวรรณ เส็งสา (2561) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่ง หนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผลวิจัย พบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลัง สองของการประมาณซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสุขในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ

นิชานาถ ยะรินทร์ (2560) วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง วัฒนธรรมที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และด้านการวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากโดยเรียงลำดับจากความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรตามลำดับ และพบว่าวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลกับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดตามลำดับ และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

วิชณู กิตติพิงศ์วรการ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีทำงานภายนอกสำนักงาน อยู่ในสายงานผลิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงานและสายงานที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3.) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พินิจดา คำกรฤษา (2560) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด

นิภาวรรณ วงค์วงษ์ (2563) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับมาก ซึ่งประสิทธิภาพในด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงาน โดยใน 3 ลำดับแรก ผู้ตอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด รองลงมาคือการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ส่วนในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว นั้น พบว่าผู้ที่มีอายุ อายุงานในตำแหน่งเลขานุการ และรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ที่มากกว่า จะมีผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็วกว่าผู้ที่มีอายุ อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) น้อยกว่า โดยที่ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรนั้น มีผลต่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### งานวิจัยในต่างประเทศ

Golembiewski and Sun (1990) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (CWL) 4 ประการ ได้แก่ (1) ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน (2) ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน (3) ความคาดหวังในผลงาน และ (4) ความพึงพอใจในงานต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จ จากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน ผลการศึกษา พบว่าความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุล ของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการ ทำของบุคคล

Nilil and Sehibrowsky (2005) ได้ศึกษาถึงผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของระบบการให้ผลตอบแทนและระบบคุณธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh and Fatemeh Khoshbeen (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัทวิศวกรรมแก๊สและการพัฒนาประเทศอิหร่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานและเป็นปัจจัยที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารควรทำงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม ขององค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงาน ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นตามความ เหมาะสมและเคารพการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งความรับผิดชอบและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้งานตรงกับคนและคนตรงกับงานในพื้นที่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มี ประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Parkash Vir Khatri (2013) พบว่า การมีชีวิตในการทำงานที่สมดุลมีส่วนสัมพันธ์เชิงบวก  
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

Shno Mohammadi (2016) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการ  
เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad organization โดยเฉพาะด้านการพัฒนา  
ชีวิต ความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต  
ส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ประชากร
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

#### 3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นหลัก เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ทราบถึง ตัวแปรและผลลัพธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

#### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

##### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การริเริ่มส่วนบุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ และความอดทนต่อความขัดแย้ง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

### 3.3 ประชากร

3.3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ จำนวนพนักงานของเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ที่มาปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 60 คน

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

#### 3.4.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

เริ่มจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงประยุกต์ให้เข้ากับการศึกษาค้างนี้ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย หนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดของการศึกษา นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อคำแนะนำ ตรวจสอบ แบบสอบถามว่าครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา หรือไม่สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการใช้ภาษา

ขั้นตอนที่ 5 นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิครั้งสุดท้ายเพื่อนำไปพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำการศึกษา

#### 3.4.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ระดับตำแหน่ง
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
7. สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยแบบสอบถามเป็นตรวจสอบ (Likert Scales) แบ่งออกเป็น

1. การริเริ่มส่วนบุคคล
2. การกำหนดทิศทาง
3. การร่วมมือ
4. การสนับสนุนการจัดการ
5. ความอดทนต่อความขัดแย้ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Likert Scales) แบ่งออกเป็น

- 1.การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 3.สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Likert Scales) แบ่งออกเป็น

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา

โดยลักษณะ Likert Scales ดังนี้

โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถาม ในแต่ละด้านใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) เป็นระดับตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Questions) ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือจากกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจทานนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์หลังจาก ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาถึงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง 1, 0.5 และ 0

โดย	1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	0.5	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	0	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดย	$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อพิจารณาที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 จึงจะ นำไปใช้ ตั้งแต่ เมื่อทำการทดสอบแล้วมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงของเครื่องมือวัดมาเรียบร้อยแล้ว ไป เก็บข้อมูล เพื่อทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำ แบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยจากการคำนวณได้ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.871 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก ประชากรทั้งหมด 60 คน ที่ตอบแบบสอบถามโดยตรง

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของประชากร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดกับพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัด ชุมพร โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานใน เทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร โดยมีขั้นตอนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งการบอกระดับ หรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่า  $r$  ระดับของความสัมพันธ์

0.90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +,- หนาตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยที่ หาก

$r$  มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

$r$  มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

การหาค่าเฉลี่ยเกณฑ์คะแนนของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้การแบ่งเกณฑ์ของเบส (Best, 1977 อ้างอิงใน วิกาวรรณ มโนปราโมทย์ 2556:37) ใช้สูตรหาค่า ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ \text{ดังนั้นช่วงคะแนน} &= 0.8 \end{aligned}$$

การหาค่าเฉลี่ยเกณฑ์คะแนนของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาระดับ ของวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร 3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมี รายละเอียด ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อการอธิบายของกลุ่มประชากร

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การริเริ่มส่วน บุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ ความอดทนต่อความขัดแย้ง

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา

#### ส่วนที่ 2 สมมติฐานการศึกษา

การศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อการอธิบายของกลุ่มประชากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	66.7
หญิง	20	33.3
รวม	60	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	6	10
31 - 40 ปี	13	21.7
41 - 50 ปี	29	48.3
51 - 60 ปี	12	20
รวม	60	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	40	66.7
สมรส	19	31.7
หม้าย/หย่าร้าง	1	1.6
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ สมรส มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	48.3
ปริญญาตรี	23	38.3
ปริญญาโท	8	13.4
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	29	48.3
ระดับชำนาญงาน	5	8.3
ระดับปฏิบัติการ	12	20
ระดับชำนาญการ	4	6.7
ผู้บริหาร	10	16.7
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ผู้บริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ระดับชำนาญงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	19	31.7
5 – 10 ปี	33	55
11 – 20 ปี	8	13.3
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ 11 – 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กองคลัง	6	10
กองช่าง	5	8.3
สำนักปลัด	13	21.7
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	8	13.3
ป้องกันและสาธารณสุข	9	15
อื่นๆ	19	31.7
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดเป็นอื่นๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมา คือ สำนักปลัด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ป้องกันและสาธารณสุขจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 กองคลัง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และกองช่าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การริเริ่มส่วนบุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ ความอดทนต่อความขัดแย้ง ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร (n=60)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.52	0.56	มาก
2. การกำหนดทิศทาง	3.51	0.59	มาก
3. การร่วมมือ	3.21	0.53	มาก
4. การสนับสนุนการจัดการ	3.02	0.57	มาก
5. ความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.04	0.48	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.26$  , S.D.=0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การริเริ่มส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.52$  , S.D.=0.56) รองลงมา การกำหนดทิศทาง คือ ( $\bar{X}=3.51$  , S.D.=0.59) การร่วมมือ ( $\bar{X}=3.21$  , S.D.=0.53) ความอดทนต่อความขัดแย้ง ( $\bar{X}=3.04$  , S.D.=0.48) และการสนับสนุนการจัดการ ( $\bar{X}=3.02$  , S.D.=0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการริเริ่มส่วนบุคคล

การริเริ่มส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.87	1.04	มาก
2. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.37	0.96	มาก
3. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน	3.35	0.93	มาก
ภาพรวม	3.52	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในการริเริ่มส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.52$  , S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.87$  , S.D.=1.04) รองลงมา คือ ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.37$  , S.D.=0.96) และองค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.35$  , S.D.=0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการกำหนดทิศทาง

การกำหนดทิศทาง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.33	0.95	มาก
5. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้	3.58 3.63	1.04 0.99	มาก มาก
6. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน			
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในการกำหนดทิศทาง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ , S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.63$ , S.D.=0.99) รองลงมา คือ ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้ ( $\bar{X}=3.58$ , S.D.=1.04) และองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ( $\bar{X}=3.33$ , S.D.=0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการร่วมมือ

การร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. พนักงานในองค์กรมีการประสานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร	3.20	0.84	มาก
8. องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมประสานและการร่วมมือกันในการการทำงาน	3.20	0.89	มาก
9. ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน	3.25	0.87	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.21</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.21$ , S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.25$ , S.D.=0.87)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมา องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการการทำงาน ( $\bar{X}=3.20$  , S.D.=0.89) และพนักงานในองค์กรมีการประสานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร ( $\bar{X}=3.20$  , S.D.=0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสนับสนุนการจัดการ

การสนับสนุนการจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	3.00	0.78	ปานกลาง
11. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่	3.15	0.97	ปานกลาง
12. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ	2.92	0.90	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในการสนับสนุนการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.02$  , S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.15$  , S.D.=0.97) รองลงมา คือ หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=3.00$  , S.D.=0.78) และองค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วม ( $\bar{X}=2.92$  , S.D.=0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความอดทนต่อความขัดแย้ง

ความอดทนต่อความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมา ปรึกษาหารือหรือกัน เพื่อหาทางออกร่วมกัน	3.08	0.82	ปานกลาง
14. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์ วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่าง เปิดเผย	3.05	0.81	ปานกลาง
15. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถ แก้ปัญหาในเบื้องต้นได้	3.00	0.82	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในความอดทนต่อความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.04$  , S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมาปรึกษาหารือหรือกัน เพื่อหาทางออกร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.08$  , S.D.=0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย ( $\bar{X}=3.05$  , S.D.=0.81) และท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ ( $\bar{X}=3.00$  , S.D.=0.82) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.07	0.46	ปานกลาง
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.05	0.61	ปานกลาง
3. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.16	0.59	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.43	0.63	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.28</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร พบว่า พนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.18$  , S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.43$  , S.D.=0.63) รองลงมา คือ สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}=3.16$  , S.D.=0.59) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X}=3.07$  , S.D.=0.46) และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ( $\bar{X}=3.05$  , S.D.=0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การทำงานร่วมกับผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.02	0.79	ปานกลาง
17. องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี	3.07	0.82	ปานกลาง
18. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน	3.13	0.98	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$  , S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.13$  , S.D.=0.98) รองลงมา คือ องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี ( $\bar{X}=3.07$  , S.D.=0.82) และท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.02$  , S.D.=0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.88	0.78	ปานกลาง
20. การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว	3.03	0.90	ปานกลาง
21. ท่านไม่จำเป็นต้องนํางานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน	3.25	1.01	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.05</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05$  , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.25$  , S.D.=1.01) รองลงมา คือ การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X}=3.03$  , S.D.= 0.90) และท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=2.88$  , S.D.=0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22. ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน	3.03	0.95	ปานกลาง
23. องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	2.98	0.94	ปานกลาง
24. องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย	3.25	0.98	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.16$  , S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.25$  , S.D.=0.98) รองลงมา คือ ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน ( $\bar{X}=3.03$  , S.D.=0.95) และองค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ( $\bar{X}=2.98$  , S.D.=0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	3.72	0.95	มาก
26. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.37	1.05	ปานกลาง
27. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายขององค์กร	3.25	1.11	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.43$  , S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.72$  , S.D.=0.95) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ( $\bar{X}=3.37$  , S.D.=0.95) และท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X}=3.25$  , S.D.=1.11) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คุณภาพของงาน	3.43	0.63	มาก
2. ปริมาณงาน	3.27	0.49	ปานกลาง
3. เวลา	3.41	0.68	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร พบว่า พนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.37$  , S.D.=0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.43$  , S.D.=0.63) รองลงมา คือ เวลา ( $\bar{X}=3.41$  , S.D.=0.68) และปริมาณงาน ( $\bar{X}=3.27$  , S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
28. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด	3.30	1.01	ปานกลาง
29. ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน	3.45	1.06	มาก
30. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.55	0.99	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.43$  , S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.55$  , S.D.=0.99) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน ( $\bar{X}=3.45$  , S.D.=1.06) และท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X}=3.30$  , S.D.=1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร	3.27	0.89	ปานกลาง
32. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	3.57	0.98	มาก
33. ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร	3.00	0.71	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.49</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.27$  , S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.57$  , S.D.=0.98) รองลงมา คือท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร ( $\bar{X}=3.27$  , S.D.=0.89) และผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร ( $\bar{X}=3.00$  , S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
34. ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	3.52	1.08	มาก
35. องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้	3.33	1.03	ปานกลาง
36. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด	3.38	1.13	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.22 พบว่า โดยรวมพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.41$  , S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.52$  , S.D.=1.08) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด ( $\bar{X}=3.38$  , S.D.=1.13) และองค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ( $\bar{X}=3.33$  , S.D.=1.03) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

		n	Correlation	Sig
คู่ที่ 1	การริเริ่มส่วนบุคคล	60	0.210	0.053
คู่ที่ 2	การกำหนดทิศทาง	60	0.37**	0.002
คู่ที่ 3	การร่วมมือ	60	- 0.001	0.497
คู่ที่ 4	การสนับสนุนการจัดการ	60	0.224*	0.042
คู่ที่ 5	ความอดทนต่อความขัดแย้ง	60	- 0.392**	0.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนการริเริ่มส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.210 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนการกำหนดทิศทาง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.37 ส่วนคะแนนการร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนการสนับสนุนการจัดการ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.22 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 และคะแนนความอดทนต่อความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.39 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.23** ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

		n	Correlation	Sig
คู่ที่ 1	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	60	0.375*	0.002
คู่ที่ 2	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	60	0.170	0.096
คู่ที่ 3	สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	60	- 0.040	0.380
คู่ที่ 4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	60	0.630**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.375 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.17 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.04 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 และคะแนนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.63 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร 3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 60 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลศึกษา

#### 5.2 อภิปรายผล

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการศึกษา

**ส่วนที่ 1** การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มประชากรพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 4 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมา คือ เพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41 – 50 ปี รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี อายุ 51 - 60 ปี และต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีสถานภาพโสด รองลงมา คือ สมรส มี หม้าย/หย่าร้าง ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมา คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติการ ผู้บริหาร ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี และ 11 – 20 ปี ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดเป็นอื่นๆ รองลงมา คือ สำนักปลัด ป้องกันและสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองคลัง และกองช่าง ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การริเริ่มส่วนบุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ ความอดทนต่อความขัดแย้ง

การริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่าน สนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และองค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน ตามลำดับ

การกำหนดทิศทาง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้ และองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตามลำดับ

การร่วมมือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมประสานและการร่วมมือกันในการการทำงาน และพนักงานในองค์กรมีการประสานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ใน ตามลำดับ

การสนับสนุนการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน และองค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มี ตามลำดับ

ความอดทนต่อความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมาปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางออกร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์ วิจัยนโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย และท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

การทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี และท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านไม่จำเป็นต้องนํางานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว และท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน และองค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา

ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน และท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร และผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร ตามลำดับ

ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด และองค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนการริเริ่มส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.210 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนการกำหนดทิศทาง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.37 ส่วนคะแนนการร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนการสนับสนุนการจัดการ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.22 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 และคะแนนความอดทนต่อความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.39 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.375 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.17 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคะแนนสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.04 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05 และคะแนนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.63 มีความสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร”

ผลการศึกษาความสำคัญของความคิดเห็นความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ สอดคล้องกับแนวความคิด วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดความหมายการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมไปถึงระบบการปฏิบัติที่บุคลากรในองค์การมีการกำหนดร่วมกัน หรือมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์การอื่นและเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัย วิไลวรรณ บ้านกรด (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การ

กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์การ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างที่ เราทราบกันดีว่าการที่องค์การจะเดินไปสู่เป้าหมายได้นั้น องค์การจะต้องมีปัจจัยในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวช่วยในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยส่งผลให้งานที่ออกมา นั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ผลการศึกษาความสำคัญของความคิดเห็นความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก สอดคล้องกับแนวความคิด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีความพอใจในการทำงาน มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ๆ มีโอกาส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก้าวหน้าในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจใน การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ลลิตา โกมลจันทร์ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงาน คือการรับรู้ การตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่จะทำ ให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาทิเช่น ในเรื่องตอบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ ต่าง ๆ การมี ส่วนร่วมในงาน มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การมีชีวิตที่สมดุลในการ ทำงานมี โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่พนักงานคิดว่าจะได้รับอย่าง ยุติธรรม เพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำรวมไปถึงการมีความสุขในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป อีกด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาลตำบลปะ ทิวทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านกำหนดทิศทาง ด้านความร่วมมือ ด้านการ สนับสนุนการจัดการ และด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง พบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดการ มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนในการ บริหารงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วน ร่วมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาองค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่เสมอ

5.3.2.2 ควรศึกษาท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้น ได้

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกร** เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฉันทฉัตร เอี่ยมเพ็ชร. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน** ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิชานาด ยะรินทร์. (2560). **วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิภาวรรณ ว่างะวียง. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต**. สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิว แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจดา คำกรฤษา. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(4) 214-224.
- พรรณนิดา คำนา. (2563). **ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวรรณ เส็งสา. (2561). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรุฬจิต กลิ่นล่อ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชญ์ กิตติพงษ์วรการ. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 2(2), 77-78.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

### ภาษาอังกฤษ

- A.Anderson, Judith. "Explanatory Roles of Mission and Culture : Oganizational Effectiveness in Tennessee’s Community Colleges." Dissertation, Higher Education and Adult Education Memphis Photocopied, 2000.
- Brooks, BA & Anderson, M.A. 2005. “Defining quality for work life.” *Nursing Economic*. 23, 319-326.
- Cameron, Kim S. and Quinn Robert E. **Diagnosing and Changing Organization Culture:Based on the Competing Value Framework**. Edited by Reviseded. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.
- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). **The Human Side of Organizations** (8th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Golembiewski, R. T., & Sun, B. C. (1990). Positive findings bias in QWL studies: Rigor and outcomes in a large sample. *Journal of Management*, 16, 665-674.
- Hoy, Wayne K. and Miskel Cecil G., *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Edited by 6th ed. Singapore: McGraw-Hill, 2001.
- Khatri, Parkash Vir and Jyoti Behi. (2013). Impact of Work-Life Balance on Performance Of Employees in the Organisations. *Global Journal of Business Management*, 7(1), 39-47.
- Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh., & Fatemeh, Khoshbeen. (2012). The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 4(15), 2507-2514.
- Nilll, A. & Schibrowsky, J.A. (2005). The impact of corporate culture, the reward system, and perceived moral intensity on marketing students' ethical decision making. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 68-80.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management** (3rd ed). Ill:Irwin
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999).*Management (Manajemen)*: Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sergiovanni. and Robert. J **Staratt Supervision Human Perspectives**. Edited by 4th NewYork: McGraw – Hill Book Compa., 1988

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Shno Mohammadi. (2016). An Investigation of influential Factors on the Quality of Work Life and Its Relationship with Employee Performance: A Case Study in Iran. **Journal of Humanities and Social Science**, 21(2), 73-78.
- Walton, R. E. (1975). **The quality of working life: Criteria for quality of working life**. New York: Free Press.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

**คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามการศึกษาชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

2. แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวรรณกรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์ และข้อมูลที่ท่านให้ไว้ ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ และไม่นำไป เผยแพร่แต่ประการใด

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดสอบถามข้าพเจ้า นางสาววรรณภา มุติรล หมายเลขโทรศัพท์ 0937092521 Email. [wannapa.tp2@gmail.com](mailto:wannapa.tp2@gmail.com)

ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาว วรรณภา มุติรล

นักศึกษาปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ

- ชาย  หญิง

2.อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51-60 ปี  
 61 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพ

- โสด  สมรส  หม้าย/หย่าร้าง

4.ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  สูงกว่าปริญญาโท

5.ระดับตำแหน่ง

- ระดับปฏิบัติงาน  ระดับชำนาญงาน  ระดับอาวุโส  ระดับปฏิบัติการ  
 ระดับชำนาญการ  ผู้บริหาร

6.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ไม่เกิน 5 ปี  5 – 10 ปี  11 – 20 ปี  21 -30 ปี  มากกว่า 30 ปี

7.สังกัด

- กองคลัง  กองช่าง  สำนักปลัด  กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
 ป้องกันและสาธารณสุข  อื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ประเด็นวัฒนธรรมองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การริเริ่มส่วนบุคคล</b>					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
2. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
3. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน					
<b>การกำหนดทิศทาง</b>					
4. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
5. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้					
6. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
<b>การร่วมมือ</b>					
7. พนักงานในองค์กรมีการประสานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร					
8. องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการการทำงาน					
9. ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนการจัดการ					
10. หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน					
11. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่					
12. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ					
ความอดทนต่อความขัดแย้ง					
13. เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมาปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางออกร่วมกัน					
14. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย					
15. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>					
16. ท่านได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
17. องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี					
18. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน					
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น</b>					
19. ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
20. การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว					
21. ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน					
<b>สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
22. ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน					
23. องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ					
24. องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย					
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
25. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน					
26. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
27. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ประเด็นประสิทธิภาพในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>คุณภาพของงาน</b>					
28. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด					
29. ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน					
30. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
<b>ปริมาณงาน</b>					
31. ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร					
32. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
33. ผลงานที่ออกมานั้นสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร					
<b>เวลา</b>					
34. ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน					
35. องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้					
36. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

**\*\*ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\***

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและจดหมายต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

1. พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ

สารวัตรงานสายตรวจ 5 กองกำกับการ 1 หน่วยงานตำรวจจราจรกลาง

2. ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

3. ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๑๐/ -

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ

ด้วย นางสาววรรณภา มุติรส รหัสประจำตัว ๖๒๒๐๕๐๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง  
“วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล  
ตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญานภัก หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความ  
รู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาของนักศึกษาครั้งนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมือ  
มีประสิทธิภาพ และประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ  
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คาร์ณวิทย์ ทิพย์มณี)

รักษาการแทนรองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐๖ ๓๐๘๑ ๑๘๔๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๑๐/ -

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๒ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

ด้วย นางสาววรรณภา มุติรล รหัสประจำตัว ๖๒๒๐๕๐๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง  
“วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล  
ตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญภักค์ หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความ  
รู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาของนักศึกษาคณะนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมือ  
มีประสิทธิภาพ และประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ  
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คำรณวิทย์ ทิพย์มณี)

รักษาการแทนรองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐๖ ๓๐๘๑ ๑๘๔๐

ที่ อว ๗๐๑๐/ -



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน

ด้วย นางสาววรรณภา มุติรล รหัสประจำตัว ๖๒๒๐๕๐๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง  
“วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล  
ตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญญภาภัก หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความ  
รู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาของนักศึกษารั้งนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมือ  
มีประสิทธิภาพ และประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ  
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คาร์ณวิทย์ ทิพย์มณี)

รักษาการแทนรองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์  
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐๖ ๓๐๘๑ ๑๘๔๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1.	เพศ					
	หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ชาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ					
	ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	31 - 40 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	41 - 50 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	51 - 60 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	61 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	สถานภาพ					
	โสด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สมรส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	หม้าย/หย่าร้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ระดับตำแหน่ง					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ปริญญาโท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สูงกว่าปริญญาโท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ระดับตำแหน่ง					
	ระดับปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ระดับชำนาญงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ระดับอาวุโส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ระดับปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ระดับชำนาญการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
	ไม่เกิน 5 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	5 – 10 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11 – 20 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	21 -30 ปี	+1	+1	+1	100	ใช้ได้
	มากกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>7.</b>	<b>สังกัด</b>					
	กองคลัง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	กองช่าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สำนักปลัด	+1	+1	+1	100	ใช้ได้
	กองสาธารณสุขและ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ป้องกันและสาธารณสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	อื่นๆ	+1	+1	+1	100	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>1</b>	<b>การริเริ่มส่วนบุคคล</b>					
1.1	องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.</b>	<b>การกำหนดทิศทาง</b>					
2.1	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.</b>	<b>การร่วมมือ</b>					
3.1	พนักงานในองค์กรมีการประสานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4.</b>	<b>การสนับสนุนการจัดการ</b>					
4.1	หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>5.</b>	<b>ความอดทนต่อความขัดแย้ง</b>					
5.1	เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมาปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางออกร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์ วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>1</b>	<b>การทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>					
1.1	ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.</b>	<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น</b>					
2.1	ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2	การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.</b>	<b>สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
3.1	ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4.</b>	<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
4.1	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>1</b>	<b>คุณภาพของงาน</b>					
1.1	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.</b>	<b>ปริมาณงาน</b>					
2.1	ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ผลงานที่ออกมานั้นสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.</b>	<b>เวลา</b>					
3.1	ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

ข้อความคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อความคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	36



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

มี 2 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่มประชากร

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หญิง	40	66.7	66.7	66.7
	ชาย	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	6	10.0	10.0	10.0
	31-40 ปี	14	21.7	21.7	31.7
	41-50 ปี	27	48.3	48.3	80
	51-60 ปี	13	20	20	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

สถานภาพ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	40	66.7	66.7	66.7
	สมรส	19	31.7	31.7	98.4
	หม้าย/หย่าร้าง	1	1.6	1.6	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	48.3	48.3	48.3
	ปริญญาตรี	23	38.3	38.3	86.6
	ปริญญาโท	8	13.4	13.4	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ระดับตำแหน่ง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับปฏิบัติงาน	29	48.3	48.3	48.3
	ระดับชำนาญงาน	5	8.3	8.3	56.6
	ระดับปฏิบัติการ	12	20	20	76.6
	ระดับชำนาญการ	4	6.7	6.7	83.3
	ผู้บริหาร	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 5 ปี	19	31.7	31.7	31.7
	5 – 10 ปี	33	55	55	86.7
	11 – 20 ปี	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัด					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	กองคลัง	6	10	10	10
	กองช่าง	5	8.3	8.3	18.3
	สำนักปลัด	13	21.7	21.7	40
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	8	13.3	13.3	53.3
	ป้องกันและสาธารณสุข	9	15	15	68.3
	อื่นๆ	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การริเริ่มส่วนบุคคล การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ ความอดทนต่อความขัดแย้ง

#### วัฒนธรรมองค์กร

		การริเริ่มส่วนบุคคล	การกำหนดทิศทาง	การร่วมมือ	การสนับสนุนการจัดการ	ความอดทนต่อความขัดแย้ง
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.38	3.5278	3.5167	3.0222	3.0722
Std. Deviation		1.136	.56679	.59636	.57200	.48506

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. การริเริ่มส่วนบุคคล

### 1.1 องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	10.0	10.0	10.0
	ปานกลาง	19	31.7	31.7	41.7
	มาก	12	20.0	20.0	61.7
	มากที่สุด	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 1.2 ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับมอบอย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	13	21.7	21.7	21.7
	ปานกลาง	19	31.7	31.7	53.3
	มาก	21	35.0	35.0	88.3
	มากที่สุด	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 1.3 องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	20.0	20.0	20.0
	ปานกลาง	22	36.7	36.7	56.7
	มาก	19	31.7	31.7	88.3
	มากที่สุด	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. การกำหนดทิศทาง

### 2.1 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	20.0	20.0	20.0
	ปานกลาง	24	40.0	40.0	60.0
	มาก	16	26.7	26.7	86.7
	มากที่สุด	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 2.2 ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	11	18.3	18.3	18.3
	ปานกลาง	17	28.3	28.3	46.7
	มาก	18	30.0	30.0	76.7
	มากที่สุด	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 2.3 องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	9	15.0	15.0	15.0
	ปานกลาง	17	28.3	28.3	43.3
	มาก	21	35.0	35.0	78.3
	มากที่สุด	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. การร่วมมือ

#### 3.1 พนักงานในองค์กรมีการประสานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	11	18.3	18.3	18.3
	ปานกลาง	31	51.7	51.7	70.0
	มาก	13	21.7	21.7	91.7
	มากที่สุด	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### 3.2 องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและการร่วมมือกันในการการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	20.0	20.0	20.0
	ปานกลาง	31	51.7	51.7	71.7
	มาก	10	16.7	16.7	88.3
	มากที่สุด	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### 3.3 ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	11	18.3	18.3	18.3
	ปานกลาง	29	48.3	48.3	66.7
	มาก	14	23.3	23.3	90.0
	มากที่สุด	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. การสนับสนุนการจัดการ

##### 4.1 หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	16	26.7	26.7	26.7
	ปานกลาง	30	50.0	50.0	76.7
	มาก	12	20.0	20.0	96.7
	มากที่สุด	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

##### 4.2 เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาวงอย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	17	28.3	28.3	28.3
	ปานกลาง	24	40.0	40.0	68.3
	มาก	12	20.0	20.0	88.3
	มากที่สุด	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

##### 4.3 องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	22	36.7	36.7	36.7
	ปานกลาง	26	43.3	43.3	80.0
	มาก	7	11.7	11.7	91.7
	มากที่สุด	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5. ความอดทนต่อความขัดแย้ง

### 5.1 เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมาปรึกษาหารือหรือกัน เพื่อหาทางออกร่วมกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	14	23.3	23.3	23.3
	ปานกลาง	31	51.7	51.7	75.0
	มาก	11	18.3	18.3	93.3
	มากที่สุด	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 5.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์ วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วย ได้อย่างเปิดเผย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	15	25.0	25.0	25.0
	ปานกลาง	30	50.0	50.0	75.0
	มาก	1	20.0	20.0	95.0
	มากที่สุด	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 5.3 ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	16	26.7	26.7	26.7
	ปานกลาง	32	53.3	53.3	80.0
	มาก	8	13.3	13.3	93.3
	มากที่สุด	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 3** ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

		การทำงานร่วมกับผู้อื่น	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.0722	3.0556	3.1667	3.4333
Std. Deviation		.46372	.61729	.59344	.63275

#### 1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

##### 1.1 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	15	25.0	25.0	25.0
	ปานกลาง	32	53.3	53.3	78.3
	มาก	10	16.7	16.7	95.0
	มากที่สุด	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.2 องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	14	23.3	23.3	23.3
	ปานกลาง	32	53.3	53.3	76.7
	มาก	10	16.7	16.7	93.3
	มากที่สุด	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## 1.3 องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	18	30.0	30.0	30.0
	ปานกลาง	23	38.3	38.3	68.3
	มาก	12	20.0	20.0	88.3
	มากที่สุด	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

### 2.1 ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	20	33.3	33.3	33.3
	ปานกลาง	29	48.3	48.3	81.7
	มาก	9	15.0	15.0	96.7
	มากที่สุด	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	60	60	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	19	31.7	31.7	31.7
	ปานกลาง	24	40.0	40.0	71.7
	มาก	13	21.7	21.7	93.3
	มากที่สุด	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	60	60	

## 2.3 ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	17	28.3	28.3	28.3
	ปานกลาง	19	31.7	31.7	60.0
	มาก	16	26.7	26.7	86.7
	มากที่สุด	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## 3. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

### 3.1 ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	20	33.3	33.3	33.3
	ปานกลาง	24	40.0	40.0	73.3
	มาก	10	16.7	16.7	90.0
	มากที่สุด	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	20	33.3	33.3	33.3
	ปานกลาง	28	46.7	46.7	80.0
	มาก	5	8.3	8.3	88.3
	มากที่สุด	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 3.3 องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	8	13.3	13.3	13.3
	ปานกลาง	28	46.7	46.7	60.0
	มาก	11	18.3	18.3	78.3
	มากที่สุด	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

### 4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	10.0	10.0	10.0
	ปานกลาง	20	33.3	33.3	43.3
	มาก	19	31.7	31.7	75.0
	มากที่สุด	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	14	23.3	23.3	23.3
	ปานกลาง	22	36.7	36.7	60.0
	มาก	12	20.0	20.0	80.0
	มากที่สุด	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

4.3 ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	19	31.7	31.7	31.7
	ปานกลาง	19	31.7	31.7	63.3
	มาก	10	16.7	16.7	80.0
	มากที่สุด	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

		คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	เวลา
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		3.4333	3.2778	3.4111
Std. Deviation		.63275	.49921	.68166

#### 1.ด้านคุณภาพของงาน

1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	15	25.0	25.0	25.0
	ปานกลาง	21	35.0	35.0	60.0
	มาก	15	25.0	25.0	85.0
	มากที่สุด	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

1.2 ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	13	21.7	21.7	21.7
	ปานกลาง	20	33.3	33.3	55.0
	มาก	14	23.3	23.3	78.3
	มากที่สุด	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	9	15.0	15.0	15.0
	ปานกลาง	22	36.7	36.7	51.7
	มาก	16	26.7	26.7	78.3
	มากที่สุด	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## 2. ด้านปริมาณงาน

### 2.1 ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	20.0	20.0	20.0
	ปานกลาง	26	43.3	43.3	63.3
	มาก	16	26.7	26.7	90.0
	มากที่สุด	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 2.2 งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	8	13.3	13.3	13.3
	ปานกลาง	23	38.3	38.3	51.7
	มาก	16	26.7	26.7	78.3
	มากที่สุด	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	15	25.0	25.0	25.0
	ปานกลาง	30	50.0	50.0	75.0
	มาก	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### 3. ด้านเวลา

#### 3.1 ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	20.0	20.0	20.0
	ปานกลาง	20	33.3	33.3	53.3
	มาก	13	21.7	21.7	75.0
	มากที่สุด	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### 3.2 องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	14	23.3	23.3	23.3
	ปานกลาง	23	38.3	38.3	61.7
	มาก	12	20.0	20.0	81.7
	มากที่สุด	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	17	28.3	28.3	28.3
	ปานกลาง	17	28.3	28.3	56.7
	มาก	12	20.0	20.0	76.7
	มากที่สุด	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### ส่วนที่ 2 สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาล ตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

		n	Correlation	Sig
คู่ที่ 1	การริเริ่มส่วนบุคคล	60	0.210	0.053
คู่ที่ 2	การกำหนดทิศทาง	60	0.37**	0.002
คู่ที่ 3	การร่วมมือ	60	- 0.001	0.497
คู่ที่ 4	การสนับสนุนการจัดการ	60	0.224*	0.042
คู่ที่ 5	ความอดทนต่อความขัดแย้ง	60	- 0.392**	0.001

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปะทิว จังหวัดชุมพร

		n	Correlation	Sig
คู่ที่ 1	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	60	0.375*	0.002
คู่ที่ 2	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	60	0.170	0.096
คู่ที่ 3	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	60	- 0.040	0.380
คู่ที่ 4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	60	0.630**	0.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ - ชื่อสกุล นางสาววรรณภา มุตรล  
วัน เดือน ปีเกิด 23 สิงหาคม 2543  
สถานที่เกิด จังหวัดชุมพร  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 132/3 หมู่ที่ 6 ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร  
สถานที่ศึกษาปัจจุบัน กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556

โรงเรียนปะทิววิทยา

จังหวัดชุมพร

สายศิลป์-คำนวณ

พ.ศ. 2562

สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตร อุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้