

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

Organizational Culture Model to Develop the Quality of Life of the Prachuap

Khiri Khan Municipality Office Personnel

ณัฐชา เอ็มโอธู¹/รักเกียรติ หงษ์ทอง²

Nutcha Eamote¹/Rakkaith Hongthong²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

¹ Student Master of Public Administration in Public Administration Phetchaburi Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

² Asst. Prof. Dr. Master of Public Administration in Public Administration Phetchaburi Rajabhat University

Corresponding author E-mail: fng2536@gmail.com

(Received: September 24, 2024; Revised: October 25, 2024; Accepted: December 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 3) เสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ส่วนคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมเชิงสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.24 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน $tot = 1.014 + .384 (X_2) + 0.200 (X_3) + 0.168 (X_5)$ 3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้รูปแบบ “CAP Model” คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture : C) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture : A) รูปแบบวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (Personnel - focused Culture : P)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต สำนักงานเทศบาล

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the levels of organizational culture and the development of the quality of life of personnel in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office, 2) examine the organizational culture affecting the development of the quality of life of personnel in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office, and 3) propose an organizational culture model for developing the quality of life of personnel in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office. The population used in the research included 200 personnel working in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office. In-depth interviews were conducted with 15 key informants. The questionnaire with a reliability level at 0.94 and a semi-structured interview form were used as research instruments. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis, and content analysis. The results revealed that 1) the organizational culture was overall at a high level. The first three aspects ranked from the highest to the lowest means were Clan Culture (X_2), Achievement Culture (X_3), and Personnel - focused Culture (X_5). And the opinion on the quality of life of the personnel was rated at a high level. The first three aspects ranked from the highest to the lowest means were work-life balance, social participation, and appropriate and fair compensation. 2) The organizational culture affecting the quality of life of personnel in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office with statistical significance at the .01 level included Clan Culture (X_2), Achievement Culture (X_3), and Personnel - focused Culture (X_5). It could predict or explain the variance affecting the quality of work life of personnel in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office by 55.20 percent, with a prediction error of 0.24. The predictive equation was developed in both raw score and standardized forms as follows: $tot = 1.014 + .384 (X_2) + 0.200 (X_3) + 0.168 (X_5)$. And 3) the organizational culture model for developing the quality of life of personnel in the Prachuap Khiri Khan Municipality Office, named the "CAP Model", consisted of Clan Culture (C), Achievement Culture (A), and Personnel - focused Culture (P).

Keywords: Organizational Culture, Quality of Life, Municipality Office

บทนำ

ในปัจจุบันทั้งองค์กรของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันต่าง ๆ ให้การยอมรับกันมากขึ้นว่านอกจากกฎระเบียบขององค์กรแล้วนั้น วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งหล่อหลอมและเสริมสร้างขีดความสามารถในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ คือ เป็นเสมือนแนวทางของด้านความคิด แนวทางการปฏิบัติรวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีการกระทำต่อกันต่อ ๆ กันมา ซึ่งจะส่งต่อไปยังสมาชิกรุ่นสู่รุ่นทำให้ ที่มีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรหลายประการ อาทิ สร้างค่านิยมในเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กรด้านการตัดสินใจ การสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กรให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการรับรู้และเข้าใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับ (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2550: 35) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในลักษณะของความเป็นมา เรื่องเล่า ความเชื่อ (Belief) ค่านิยม (Value) วิสัยทัศน์องค์กร (Vision) เป้าหมายและรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2558) ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กรนั้น สามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรใน

รูปแบบต่าง ๆ ได้ใช้ปัจจัยในการจำแนกประเภทในด้านกลยุทธ์ที่องค์กรมุ่งเน้น โดยจะพิจารณาจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร และภายในองค์กร กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมแบบยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมแบบคงที่

สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐ ส่วนราชการภายใต้กำกับดูแลของ กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในความรับผิดชอบคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมี ศักยภาพในการอำนวยความสะดวกให้บริการสาธารณะ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นมีจำนวนมากขึ้น กิจกรรมบ้านเมืองของข้าราชการระดับต่าง ๆ บางส่วนยังขาดทักษะประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่ดี อีกทั้งการพัฒนางานและการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่และมีจำนวนบุคลากรจำนวนมากทั่วประเทศ การบริหารงานที่ไม่กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เท่าที่ควรและสิทธิของบุคลากรที่ไม่เท่าเทียมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ได้ในอนาคต จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร บุคลากร วัฒนธรรมภายใน เป็นอย่างไร และวัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ย่อมเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนา งานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครอบคลุมวัฒนธรรมองค์กร 5 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 4) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท 5) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร และตัวแปรตามได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 6) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 72 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้างทั่วไป 126 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

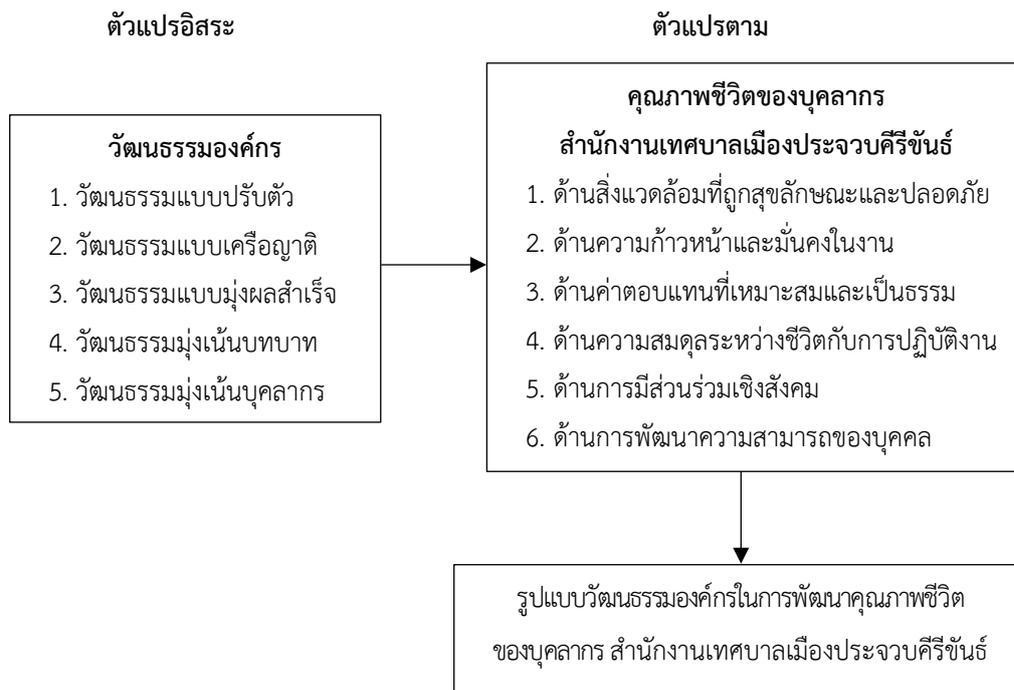
ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บข้อมูลได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน และวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการประจำ ข้าราชการการเมืองและหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 15 คน การรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดของระเบียบแต่ละประเภทตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ได้จากการสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ 4) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นบทบาท 5) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักคะแนน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างคำถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา พร้อมแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นและให้คะแนน (Content Validity) จากนั้นนำผลการตรวจมาหาค่า IOC เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (Items) ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามในการวิจัยไปทดลอง (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน โดยบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้ตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 200 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หลังจากนั้นนำข้อมูลแบบสอบถามแต่ละชุดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสังกัดหน่วยงาน
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) เพื่อวิเคราะห์หารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
3. ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key - Informants) 3 กลุ่ม ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ข้าราชการประจำ จำนวน 2 คน ข้าราชการการเมือง จำนวน 6 คน และหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ วารสาร ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ซึ่งผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง และนำผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา และนำมาเขียนเป็นความเรียงเชิงพรรณนา (Descriptive)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการแยกแยะ จัดหมวดหมู่ และสรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และสรุปข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อที่จะนำมาเสนอเป็นข้อมูลของการวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92, \sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.55$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.52$) และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.58$) และวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \sigma = 0.57$) ส่วนน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ

การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมเชิงสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.52$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.62$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.60$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ซึ่งส่งผลทางบวกทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.743 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.244 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ

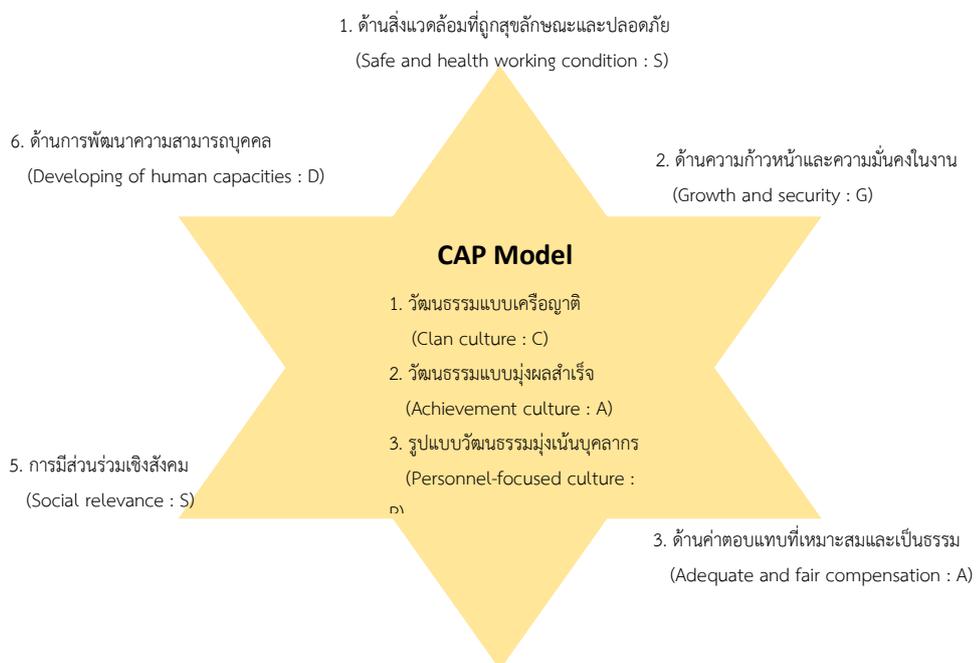
$$\hat{Y}_{tot} = 1.014 + .384 (X_2) + .200 (X_3) + .168 (X_5)$$

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = .557 (X_2) + .321 (X_3) + .249 (X_5)$$

3. เพื่อเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ นำมาสรุปเป็นรูปแบบ “CAP Model” ได้ดังภาพที่ 2



4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ปฏิบัติงาน

ภาพที่ 2 “CAP Model”

ที่มา: ญัฐชา เอ็มโธ (2567)

จากภาพที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ คือ “CAP Model” ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture : C) ลักษณะของบุคลากรภายในหน่วยงานมักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ รวมถึงผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและมีความเสมอภาคเป็นธรรมกับทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture : A) ภาพรวมของบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารปฏิบัติงานเชิงรุกและมีความมุ่งมั่นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร

3. รูปแบบวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (Personnel-focused culture : P) มีการนำทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงานที่ตนได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กรรวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า บุคลากรมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอและได้รับการสนับสนุนเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอยู่เสมอ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and health working condition : S) บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความปลอดภัยทั้งทางด้านชีวิตและการปฏิบัติงานรวมถึงได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security : G) ผู้บริหารให้ความใส่ใจและสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงานได้รับการพัฒนา เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถผลักดันสมาชิกภายในองค์กรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งใหม่

6. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation : A) ความเพียงพอค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (the Total life space : T) บุคคลสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลกับชีวิตประจำวันในบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ แบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต

8. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม (Social relevance : S) กิจกรรมหรืองานที่ทำเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญทางอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

9. ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล (Developing of human capacities : D) บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับการพัฒนาสนับสนุนด้านการจัดอบรม เพิ่มความชำนาญและสั่งสมประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

การอภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมมุ่งเน้น อยู่ในระดับมาก ส่วนในระดับน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ พฤษะวัน (2556) พบว่า พนักงานบริษัทควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวรองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ อิมมาก (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมเชิงสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมากตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ พลฤกษ์วัน (2556) พบว่า พนักงานบริษัททออลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวรองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ทออลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกันระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมเชิงสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ พัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางด้านวัฒนธรรมและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายและส่งเสริมให้ธุรกิจของตน มีวัฒนธรรมในที่ทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิผลมากที่สุด หรือที่โดยทั่วไปแล้วคือการผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ นี่จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมแต่ละประเภทยังเป็นสิ่งสำคัญ ควรมุ่งเน้นการทำงานแบบพี่น้อง ที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เอื้ออาทรต่อกัน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมด้านจิตอาสาต่าง ๆ ควรทำงานเป็นทีมเดียวกัน ปรึกษาหารือ ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกันตั้ง

ญาติมิตร เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมีความพร้อมในการบริการกับบุคคลภายนอก และมีการสนับสนุนจัดการให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอกร่วมกัน” ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติหรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน ควรมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน “องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางด้านวัฒนธรรมและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายและส่งเสริมให้ธุรกิจของตนมีวัฒนธรรมในทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิผลมากที่สุด หรือที่โดยทั่วไปแล้ว คือ การผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมแต่ละประเภทนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจน และมีการเสริมแรงให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยควรให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงาน สนับสนุนให้มีความมุ่งมั่นและจริงจัง มีความขยันขันแข็งในการทำงาน และยกย่องชมเชย มอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลสำเร็จของงานดีเยี่ยม รวมทั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก ต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และมีวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบมุ่งการทำงานบริการเชิงรุกและต้องมีความรอบรู้ในงานและหน้าที่ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติที่แม่นยำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผศ.กามาศ เจียกสูงเนิน (2566) วัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานและสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีความมั่นคงในอาชีพการควบคุมบังคับบัญชาที่ดี คือ ผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมเพิ่มพูนคุณวุฒิ และเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคมในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงบรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดความสำเร็จแก่องค์กรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างไร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กรโดยการกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร
3. ควรมีการประกาศยกย่องบุคลากรที่ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

ผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรม เพิ่มพูนคุณวุฒิ และเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคมในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงบรรลุดัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความสำเร็จแก่องค์กรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนววัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมือง ประจวบคีรีขันธ์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้สามารถอธิบายผลของ ความสัมพันธ์ในเชิง ของเหตุและผลได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อ ความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมควรทำการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่าง อาชีพเดียวกันในต่างพื้นที่และในต่างกลุ่มอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันหรือไม่และด้วย สาเหตุประการใด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ สำเร็จลุล่วง และสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะแก้ไข ตรวจสอบความถูกต้องและ ข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์มยุรี วัดแก้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยแนะนำแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาริณ พรหมณ์แก้ว และนางรัชนิวรรณ พรหมเล็ก ที่เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ครั้งนี้

ขอกราบขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้มอบให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และกราบ ขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่เป็นกำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนด้วยดีตลอดมา และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลใน การทำแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ทุกท่าน อันเป็นประโยชน์ส่งผลทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับ นี้สำเร็จลุล่วงลงไปได้ดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ หน่วยงานที่ให้ความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลเพื่อมาทำวิทยานิพนธ์และทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2558). *การพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.

- เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558). *คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปียวรรณ พฤษะวัน. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้เทรคดิ่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดิเคชัน.