

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่าง ๑๔๒ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

๔.๖ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๔๒)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๘๔	๕๙.๑๕
	หญิง	๕๘	๔๐.๘๕
	รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐๐
อายุ	๑๘ - ๓๐ ปี	๓๒	๒๒.๕๔
	๓๑ - ๔๐ ปี	๕๗	๔๐.๑๔
	๔๑ - ๕๐ ปี	๓๔	๒๓.๙๔
	๕๑ - ๖๐ ปี	๑๕	๑๐.๕๖
	๖๑ ปี ขึ้นไป	๔	๒.๘๒
	รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐๐
การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๔	๙.๘๖
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๐	๒๑.๑๓
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑๗	๑๑.๙๗
	ปริญญาตรี	๖๑	๔๒.๙๖
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒๐	๑๔.๐๘
	รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐๐
อาชีพ	ข้าราชการ	๔๐	๒๘.๑๗
	ลูกจ้างประจำ	๑๐	๗.๐๔
	ลูกจ้างชั่วคราว	๙๒	๖๔.๗๙
	รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐๐
รายได้	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๑	๓๕.๙๒
	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๔	๔๕.๐๗
	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๙	๑๓.๓๘
	๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๘	๕.๖๓
	รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า **เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑๕ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๕

อายุ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๔ รองลงมาคือมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๔ และมีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘

การศึกษา พบว่า การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙๖ รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๓ และมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๖

อาชีพ พบว่า อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๙ รองลงมาเป็นข้าราชการ มีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๗ และเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๔

รายได้ พบว่า รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๗ รองลงมาคือมีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ และมีรายได้ ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการทำงาน ด้านผลผลิต แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ในภาพรวม

(n=๑๔๒)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านบุคคล	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก
๒. ด้านกระบวนการทำงาน	๔.๑๑	๐.๕๘	มาก
๓. ด้านผลผลิต	๓.๘๖	๐.๕๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๙	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๕๐) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มีความคิดเห็นมากในทุกด้านดังนี้ ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{x} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๕๘), รองลงมาคือ ด้านบุคคล ($\bar{x} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๕๔), และสุดท้ายคือ ด้านผลผลิต ($\bar{x} = ๓.๘๖$, S.D. = ๐.๕๙)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลสันกำแพง ด้านบุคคล

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	๔.๑๕	๐.๖๙	มาก
๒	มีการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน	๓.๙๔	๐.๖๗	มาก
๓	มีกำลังใจในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓.๘๕	๐.๗๙	มาก
๔	มีสุขภาพกาย จิตใจ ที่ผ่องใส ตลอดระยะเวลาการทำงาน	๓.๘๘	๐.๗๖	มาก
๕	ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถของตน	๔.๒๓	๐.๗๐	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล
ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถของตน ส่วนทำงานโดยเห็นแก่
ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน บุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือบุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันกำแพง ด้านกระบวนการทำงาน

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านกระบวนการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ทำงานด้วยความรอบคอบ	๔.๑๕	๐.๖๕	มาก
๒	มีเทคนิคการทำงานให้มีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ	๔.๐๔	๐.๗๕	มาก
๓	สามารถใช้อุปกรณ์การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปลอดภัย	๔.๐๖	๐.๗๕	มาก
๔	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	๔.๑๘	๐.๖๒	มาก
๕	มีความคิดที่จะปรับปรุง แก้ไข ความผิดพลาดในการทำงาน อยู่เสมอ	๔.๑๓	๐.๗๒	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๑	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานด้วยความรอบคอบ มีความคิดที่จะปรับปรุง แก้ไข ความผิดพลาดในการทำงานอยู่เสมอ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ บุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันกำแพง ด้านผลผลิต

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านกระบวนการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ผลงานตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	๓.๙๓	๐.๖๔	มาก
๒	ผลงานได้รับการยกย่อง เชิดชู	๓.๗๑	๐.๗๓	มาก
๓	ผลงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา	๓.๙๓	๐.๗๓	มาก
๔	ผลงานเป็นที่พึงพอใจของหัวหน้า	๓.๘๒	๐.๗๘	มาก
๕	ผลงานมีคุ้มค่า คุ่มทุน	๓.๙๐	๐.๗๑	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๖	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลงานตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ผลงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา ผลงานมีคุ้มค่า คุ่มทุนสำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือบุคลากร มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัด โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมาย ดังตารางที่ ๔.๖ - ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ในภาพรวม

(n=๑๔๒)

คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต	๔.๑๙	๐.๖๔	มาก
๒. ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน	๔.๒๐	๐.๗๑	มาก
๓. ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว	๔.๐๙	๐.๘๖	มาก
๔. ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน	๔.๑๔	๐.๖๗	มาก
๕. ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา	๔.๑๑	๐.๘๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๕	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๓) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มีความคิดเห็นมากในทุกด้านดังนี้ ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ($\bar{x} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๗๑), รองลงมาคือ ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต ($\bar{x} = ๔.๑๙$, S.D. = ๐.๖๔), รองลงมาคือ ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๖๗), รองลงมาคือ ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา ($\bar{x} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๘๙), และสุดท้ายคือ ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว ($\bar{x} = ๔.๐๙$, S.D. = ๐.๘๖)

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบล
สันกำแพง ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ปฏิบัติงานโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น	๔.๑๘	๐.๗๓	มาก
๒	ปฏิบัติงานโดยไม่ทำร้ายผู้อื่น	๔.๒๗	๐.๗๓	มากที่สุด
๓	ปฏิบัติงานโดยไม่ริษยาผู้อื่น	๔.๑๔	๐.๘๖	มาก
๔	ปฏิบัติงานโดยมีความสงสารเห็นอก เห็นใจผู้อื่น	๔.๑๙	๐.๖๙	มาก
๕	มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	๔.๑๖	๐.๗๑	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๙	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ด้านการให้ความ
ปลอดภัยแก่ชีวิต ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยไม่ทำร้ายผู้อื่น ส่วนปฏิบัติงาน
โดยมีความสงสารเห็นอก เห็นใจผู้อื่น ปฏิบัติงานโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือบุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบล
สันกำแพง ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ปฏิบัติงานโดยไม่ทุจริต คอรัปชั่น	๔.๒๗	๐.๙๑	มากที่สุด
๒	ไม่เบียดบังทรัพย์สินของผู้อื่นมาเป็นของตน	๔.๒๐	๐.๙๑	มาก
๓	เคารพในกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น	๔.๒๗	๐.๗๖	มากที่สุด
๔	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ประกอบอาชีพสุจริต	๔.๒๓	๐.๗๑	มากที่สุด
๕	ทำบุญให้ทานอยู่เสมอ	๔.๐๔	๐.๗๙	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๐	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ด้านการให้ความ
ปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๒๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าบุคลากร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยไม่ทุจริต คอรัปชั่น เคารพในกรรมสิทธิ์
ในทรัพย์สินของผู้อื่น เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ประกอบอาชีพสุจริต สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือบุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ใน
ระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบล
สันกำแพง ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ไม่ใช้สายตาในเชิงชู้สาวกับผู้อื่น	๓.๙๓	๑.๐๔	มาก
๒	ไม่ใช้วาจาในเชิงชู้สาวกับผู้อื่น	๓.๙๗	๑.๐๓	มาก
๓	ไม่ล่วงเกินทางเพศผู้อื่นซึ่งไม่ใช่คู่ครองของตน	๔.๐๒	๑.๒๑	มาก
๔	มีความยินดีเฉพาะคู่ครองของตนเท่านั้น	๔.๓๒	๐.๘๒	มากที่สุด
๕	ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างชายหญิง อย่างเคร่งครัด	๔.๒๓	๐.๘๑	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๙	๐.๘๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ด้านการให้ความ
ปลอดภัยแก่ครอบครัว ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าบุคลากร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความยินดีเฉพาะคู่ครองของตนเท่านั้น ยึดมั่นใน
ขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างชายหญิงอย่างเคร่งครัด สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันกำแพง ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	ไม่พูดหรือแสดงออกด้วยเจตนาบิดเบือนความจริงให้คนอื่นหลงเชื่อ	๔.๐๘	๐.๙๓	มาก
๒	ไม่พูดเพื่อปกปิดความบกพร่องของตน	๔.๑๐	๐.๘๕	มาก
๓	เป็นผู้สามารถระวังในคำพูดของตน	๔.๐๕	๐.๘๑	มาก
๔	มีความจริงใจ ปราศจากคิ มุ่งหวังดีต่อผู้ฟัง	๔.๒๗	๐.๖๘	มากที่สุด
๕	เป็นผู้รักสัจจะ และจะพูดแต่คำสัตย์จริง	๔.๑๘	๐.๖๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๔.๑๔	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความจริงใจ ปราศจากคิ มุ่งหวังดีต่อผู้ฟัง ส่วนเป็นผู้รักสัจจะ และจะพูดแต่คำสัตย์จริง ไม่พูดเพื่อปกปิดความบกพร่องของตน บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา

(n=๑๔๒)

ข้อที่	ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑	เป็นผู้ไม่ดื่มสุรา	๓.๗๓	๑.๑๓	มาก
๒	เป็นผู้ไม่สูบบุหรี่	๔.๐๑	๑.๓๕	มาก
๓	เป็นผู้ไม่เสพยาบ้า	๔.๒๖	๑.๓๔	มากที่สุด
๔	เป็นผู้ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะในการประกอบกิจการ ทั้งปวง	๔.๓๐	๐.๘๘	มากที่สุด
๕	มีความรอบคอบในการดำเนินชีวิต	๔.๒๗	๐.๗๘	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๑	๐.๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เป็นผู้ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะในการประกอบกิจการทั้งปวง มีความรอบคอบในการดำเนินชีวิตเป็นผู้ไม่เสพยาบ้า สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ดังตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

ตัวแปรที่ ๒ ตัวแปรที่ ๑	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)			
	ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านบุคคล	ด้านกระบวนการทำงาน	ด้านผลผลิต
คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕	.๖๒๘**	.๕๖๕**	.๖๔๑**	.๔๓๖**
ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต	.๖๒๑**	.๕๕๓**	.๕๙๙**	.๔๓๐**
ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน	.๕๖๙**	.๕๑๗**	.๕๖๔**	.๔๐๖**
ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว	.๕๐๒**	.๔๒๖**	.๕๓๔**	.๓๕๒**
ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน	.๖๐๖**	.๕๓๙**	.๕๕๓**	.๔๕๐**
ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา	.๓๘๐**	.๓๗๓**	.๔๒๒**	.๒๐๒**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

ข้อ	ปัญหา	ความถี่
๑	กระบวนการการทำงานไม่เป็นระบบ	๔๔
๒	ขาดแรงจูงใจและขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง	๘
๓	ขาดแคลนงบประมาณ	๗
๔	ขาดความชำนาญการในวิชาชีพ	๕
๕	ขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	๔
๖	ขาดการรักษาความปลอดภัย	๒

จากตารางที่ ๔.๑๓ บุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ได้เสนอปัญหาที่มีต่อการบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มากที่สุด คือ กระบวนการการทำงานไม่เป็นระบบ จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙ รองลงมา คือ ขาดแรงจูงใจและขาดโอกาสในการพัฒนา จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ และน้อยที่สุด คือ ขาดการรักษาความปลอดภัย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙

ตารางที่ ๔.๑๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	๑๖
๒	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	๑๐
๓	กำหนดแผนการดำเนินงานให้มีความครอบคลุม	๙
๔	นำหลักศีล ๕ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๘

จากตารางที่ ๔.๑๔ บุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ได้เสนอแนวทางแก้ไข ที่มีต่อการบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ รองลงมา คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ และน้อยที่สุด คือนำหลักศีล ๕ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖

๔.๖ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ใน ๕ ด้าน คือด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๑๑ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต

เทศบาลนั้นตามกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่ในการดูแลสุขทุกข์ของประชาชนโดยเฉพาะ ในเรื่องสาธารณสุขมูลฐาน ควบคุมโรคติดต่อ เช่น การกำจัดขยะ เพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก หรือการกำจัดสุนัขที่ติดเชื้อโรคพิษสุนัขบ้า^๑ อันจะเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค อันจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ประชาชนได้^๒ เทศบาลจึงมีความจำต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องคำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของประชาชนเป็นสำคัญ^๓ เพราะหากไม่ดำเนินการการ อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน^๔ ที่ก่อให้เกิดอันตรายติดตามมาได้ ดังนั้น ควรมีการเลือกใช้แนวทางอื่นเพื่อป้องกันโรค และเพื่อไม่ให้เป็นการเบียดเบียนสัตว์ อาจใช้วิธีหรือแนวทางอื่นในการป้องกันโรค และเพื่อไม่ให้เป็นการเบียดเบียนสัตว์ ด้วยการฉีดวัคซีนแก่สุนัข เพื่อป้องกันสุนัขเป็นโรคพิษสุนัขบ้า หรือการหว่านทรายอะเบท เพื่อกำจัดแหล่งที่อยู่ลูกน้ำยุงลาย^๕ อย่างไรก็ตามแม้มีเหตุจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรก็ต้องให้ความสำคัญ เพราะการเบียดเบียนสัตว์ อาจนั้น ก่อให้เกิดอุปนิสัย ส่งผลต่อการเป็นเพื่อนร่วมงาน ในเวลาต่อไปได้^๖ ปัญหาการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน อาจเกิดจากจำนวนภาระงานที่แตกต่างกัน การพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้^๗ นอกจากนี้ การเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานปัญหาเกิดจากการเลื่อมล้ำในเรื่องภาระงาน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดการอิจฉาริษยาเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ได้ผลกระทบจากการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานก็ต้องมีความระมัดระวังตนเองอยู่ตลอดเวลา ทำให้สุขภาพจิตเสื่อมโทรม เกิดความวิตกกังวลในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลง^๘ ปัญหาการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน บางครั้งอาจเกิดจากสภาพแวดล้อม ทัศนคติ การหล่อหลอม ความจำเป็นของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน^๙ การแก้ไข

^๑ สัมภาษณ์ นางสาวศุภนิมิต วรกิตติ, นายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๒ สัมภาษณ์ ดร. ภูมิทร์ สันติพิชญ์, อดีตนายอำเภอสันกำแพง, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๓ สัมภาษณ์ นายประภากร ถวิลประวี, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๔ สัมภาษณ์ นางธัญวีร์ อัครวิระภัทร์, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๕ สัมภาษณ์ นายประภากร ถวิลประวี, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๖ สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง จิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ ดร. ภูมิทร์ สันติพิชญ์, อดีตนายอำเภอสันกำแพง, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ปัญหาจึงต้องคำนึงถึงต้นเหตุของปัญหา^{๑๐} ในกระบวนการการแก้ไขปัญหาการเปิดเรียนเพื่อนร่วมงาน สามารถกระทำได้หลายวิธี อาทิ การให้ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมในการแบ่งงาน^{๑๑} หรือการโยกย้ายตำแหน่งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน^{๑๒} และควรมีการโน้มน้าวชี้แนะให้เห็นโทษของการเปิดเรียนเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนถึงควรมีการประเมินผลการทำงาน^{๑๓} โน้มน้าวชี้แนะให้เห็นโทษของการเปิดเรียนเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนถึงมีการชี้ให้เห็นคุณค่าของการไม่เปิดเรียนเพื่อนร่วมงาน โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในการต่อสัญญาจ้างการทำงาน นอกจากนี้ การลดปัญหาการเปิดเรียนเพื่อนร่วมงานยัง ส่งผลให้บุคลากรมีสภาพจิตใจที่ดีมีความเมตตา กรุณาเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ช่วยสร้างเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๔}

๒) ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน

ในกระบวนการการทำงาน อาจมีการนำทรัพย์สินของทางราชการ เช่น กระดาษ ปากกา ไปใช้ในงานส่วนตัว แต่ทั้งนี้ได้กระทำลงไปเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ คิดว่าเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย^{๑๕} จึงไม่ได้ตระหนักในข้อนี้ ดังนั้น ผู้บริหาร และสื่อมวลชน ควรมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล ฝึกระวังการทุจริต คอร์รัปชัน จะทำให้ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน นั้นลดลง^{๑๖} และการเผยแพร่ข่าวสารการกระทำผิด ก็จะเป็นกรณีศึกษาให้กับบุคลากรได้เข้าใจและตระหนักถึงโทษของการนำสิ่งของในทางราชการไปใช้ในงานส่วนตัว เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบการทำงานควบคู่ไปด้วย อีกทั้งควรมีการตรวจสอบการทำงาน^{๑๗} และต้องมีการลงโทษตามระเบียบข้อกฎหมาย ทั้งทางวินัยและทางอาญาเมื่อมีผู้กระทำความผิดโดยความสุจริตยุติธรรม เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากร^{๑๘} และในทางกลับกันก็ควรมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตามระเบียบ ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน^{๑๙} เพื่อเป็นการเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรของเทศบาล และควรชี้แนะให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการไม่ลักขโมย^{๒๐} อันจะเป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้จะแนะนำให้บุคลากรตระหนักถึงโทษของการทุจริต คอร์รัปชันแล้ว ผู้บริหารก็ควรเป็นผู้นำในการทำบุญให้ทาน ทุ่มเทพปฏิบัติหน้าที่

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายอนันต์ สุคันธรส, ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอสันกำแพง, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นางธัญวีร์ อัครวิระภัทร์, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางพรณิภา สุนทรนันท์, รองปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ดร. ภูมินทร์ สันติทฤษฎีกร, อดีตนายอำเภอสันกำแพง, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูวิรุฬหบุญโญภาส, เจ้าอาวาสวัดคำขาว, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ด้วยความเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจและแรงทรัพย์ ให้แก่สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน อันจะทำให้บุคลากรได้นำเอามาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน^{๒๑}

๓) ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว

ในกระบวนการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม บางครั้งอาจก่อให้เกิดการการใช้สายตาและวาจาในเชิงขู่สาวกับผู้อื่นได้^{๒๒} แต่ทั้งนี้ก็เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ และตามนิสัยของหนุ่มสาว แต่หากเป็นการการการใช้สายตาและวาจาในเชิงขู่สาวกับผู้อื่นที่มีคู่ครองแล้ว ก็เป็น การกระทำที่ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาติดตามมา ทำให้เสียเวลาและเสียสมาธิ ในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง หากเหตุการณ์บานปลายจนเกิดการสานความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดความรำคาญใจในครอบครัวเพิ่ม มากขึ้น เป็นผลให้รายได้ก็ไม่พอ และก็เมื่อรายได้ไม่พอ ก็จะเสาะแสวงหาในแง่ของการคอร์รัปชัน ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลเสียอย่างยิ่งกับองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง^{๒๓} ในกระบวนการป้องกันการใช้สายตาและวาจาในเชิงขู่สาวกับผู้อื่น ตลอดจนถึงการประพาดพิงในกาม ผู้บริหารควรณรงค์ ให้ความรู้ แนะนำให้บุคลากรแต่งตัวในการปฏิบัติงานให้รัดกุม เว้นระยะห่างระหว่างการพูดคุยระหว่างบุคลากรชายหญิง ชี้ให้เห็นโทษของการประพาดพิงในกาม การสร้างค่านิยมที่ดีในการยึดมั่นขนบธรรมเนียม ประเพณีระหว่างชายหญิง และควรจัดให้มีกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร โดยนิมนต์พระภิกษุผู้มีวัตรธรรม ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความแตกฉานสามารถอธิบายในเรื่องศีล ๕ ให้บุคลากรได้ตระหนักรู้และเข้าใจโดยพิสดารได้^{๒๔} หากยังมีผู้ฝ่าฝืนไม่เคารพกฎระเบียบยังคงมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมควรมีมาตรการในการป้องปราม โดยการว่ากล่าวตักเตือน หรือการพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้าง^{๒๕}

๔) ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ตลอดจนถึงสื่อภาพยนตร์^{๒๖} มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการใช้ภาษา ซึ่งในบางครั้งอาจมีการใช้ภาษาที่ไม่ถูกต้อง นำไปสู่พฤติกรรมการลอกเลียนแบบ ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์จึงคิดว่าเป็นการพูดที่ถูกต้อง^{๒๗} และนำลักษณะการพูดเหล่านั้นมาใช้ในการทำงาน ในกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลบางครั้งก็มีความจำเป็นต้องพูดเท็จ เพื่อเป็นการประสานความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันเอาไว้^{๒๘} เพราะการพูดความจริงในบางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ในทางที่ดีควรจะมีกลวิธีการพูดโดยยึดถือหลักประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ให้งานประสบผลสำเร็จ^{๒๙} แต่หากการพูดเท็จนั้นก่อให้เกิดผล

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระครูวิรุฬหบุญโญภาส, เจ้าอาวาสวัดคำขาว, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ดร. ภูมินทร์ สันติพิทักษ์กร, อดีตนายอำเภอสันกำแพง, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูวิรุฬหบุญโญภาส, เจ้าอาวาสวัดคำขาว, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางพรณิภา สุนทรนันท์, รองปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางสาวศุภนิมิต วรกิตติ, นายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางพรณิภา สุนทรนันท์, รองปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางพรณิภา สุนทรนันท์, รองปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

เสียหายต่อทางราชการก็ต้องมีมาตรการในการป้องปราม โดยการสอบวินัย หรือถ้าหากมีความจำเป็นก็ต้องดำเนินคดีทางอาญา เพื่อไม่ให้เกิดพฤติกรรมการเล่นแบบ^{๓๐} ส่วนบุคลากรที่มีนิสัยพูดคำหยาบก็ควรลงโทษโดยใช้มาตรการทางสังคม เช่น การไม่ให้ความมือกับผู้ที่ไม่มารยาทในการพูด เพื่อให้เกิดการสำนึก และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม^{๓๑} ดังนั้น การพูดจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะต้องอาศัยการพูดในการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเรียนรู้หลักมารยาทในการพูด เพื่อเป็นการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างกัน ในการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการพูดในองค์กรควรมีการปลูกฝังมารยาท ที่ดีในการพูดตั้งแต่การรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในเทศบาล^{๓๒} และในกระบวนการการปฏิบัติงานผู้บริหารควรให้แรงเสริมทางบวก ด้วยการให้คำชม การยกย่อง ด้วยความจริงใจ หากบุคลากรกระทำผิด ก็ควรตักเตือน ด้วยคำที่สุภาพ คำที่อ่อนโยน และเป็นคำที่อ่อนน้อม ใช้ประโยคขออภัย ให้ปฏิบัติหน้าที่ แทนการใช้คำสั่งที่มีความรุนแรง อีกทั้งผู้บริหาร ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการไม่พูดคำหยาบ พูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยคำพูดที่ไพเราะ อ่อนน้อม ถ่อมตน อันจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตาม^{๓๓}

๕) ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา

บุคลากรของเทศบาล มีพฤติกรรมการดื่มสุรา และสูบบุหรี่ จำนวนมาก^{๓๔} แต่เป็นการดื่มสุราและสูบบุหรี่หลังเวลาราชการ เพราะมีกฎหมายห้ามดื่มสุราและสูบบุหรี่ในสถานที่ราชการ ถ้าบุคลากรฝ่าฝืนก็ต้องระวางโทษให้ออกจากราชการ^{๓๕} ปัญหาของการดื่มสุรานั้นเกิดจากค่านิยมทางสังคมที่ผิด ที่ว่าการเลี้ยงสังสรรค์ต้องมีสุรา ซึ่งถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาทั่วไป นโยบายของรัฐก็มีขัดแย้งกันเองในเรื่องของการป้องปรามการดื่มสุรา แต่ในทางกลับกันกลับมีการจัดเก็บภาษีสุรา เพื่อใช้เป็นงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ก่อให้เกิดความสับสนแก่ประชาชน^{๓๖} อีกประการหนึ่งปัญหาการดื่มสุรา ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บนเครื่องจักรกล^{๓๗} การซื้อสุราดื่ม ก่อให้เกิดรายจ่าย ที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลกระทบต่อรายได้ที่ใช้ในการดูแลครอบครัว^{๓๘} และยังทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบประสาทและสมอง ส่งผลให้การทำงานขาดความรอบคอบ เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน^{๓๙} ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง^{๔๐} ในกระบวนการแก้ไขปัญหาการดื่มสุรา ควรจัดให้มีกิจกรรมการอบรมสัมมนา ให้นมโนให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพ ชี้ให้เห็นโทษของการดื่มสุรา ที่ก่อให้เกิดโรคต่างๆ อาทิ โรคตับแข็ง

^{๓๐} สัมภาษณ์ ดร. ภูมิินทร์ สันติทฤษฎีกร, อดีตนายอำเภอสันกำแพง, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางจงจิต รัชทอง, ผู้อำนวยการกองคลัง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง จิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระครูวิรุฬหบุญโญภาส, เจ้าอาวาสวัดคำขาว, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นางสาวศุภนิมิต วรกิตติ, นายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นางจงจิต รัชทอง, ผู้อำนวยการกองคลัง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายสุเมธ ฉลาดธัญญกิจ, ปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีปัญญา อุ่นประดิษฐ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีปัญญา อุ่นประดิษฐ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

โรคมะเร็งตับ^{๔๑} ก่อให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาท^{๔๒} การขัดแย้ง สร้างความแตกแยก ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร อีกทั้งการจัดกิจกรรมรณรงค์การ ลด ละ เลิก การดื่มสุรา การสูบบุหรี่และสารเสพติด^{๔๓} นอกจากการชี้ให้เห็นโทษของการดื่มสุราแล้ว ควรชี้ให้เห็นคุณประโยชน์จากการไม่ดื่มสุรา^{๔๔} โดยการมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรที่ให้ความร่วมมือไม่ดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่ ด้วยการเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่เหลือนั้นมาให้ความสำคัญของการไม่ดื่มสุรา การไม่สูบบุหรี่^{๔๕} การลดจัดกิจกรรมที่อาจจะทำให้เกิดการดื่มสุรา เปลี่ยนเป็นกิจกรรมการฟันทะนุ หรือกิจกรรมอื่นๆ^{๔๖} เมื่อบุคลากรของเทศบาลปฏิบัติได้ดังนี้ ก็จะมีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น^{๔๗}

๔.๗ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายด้าน โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแนวทางแก้ไขพัฒนา ซึ่งพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล ประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลมาก แต่ในขณะเดียวกันกลับให้ความสำคัญ ด้านผลผลิต คือ ผลการทำงาน จนก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรและสังคมน้อย โดยที่แนวทางแก้ไข ผู้บริหารเทศบาลตำบลสันกำแพง ควรให้อาสาสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเพิ่มมากขึ้น และระดับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายด้าน โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแนวทางการแก้ไขพัฒนา ซึ่งพบว่า มีคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สินมาก แต่ในขณะเดียวกันกลับให้ความสำคัญด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัวน้อย โดยที่แนวทางแก้ไข คือ ผู้บริหารเทศบาลตำบลสันกำแพง ควรสนับสนุนให้น้ำหลักศีล ๕ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน และปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

^{๔๑} สัมภาษณ์ ดร. ภูมินทร์ สันติพิทยสิทธิ์, อดีตนายอำเภอสันกำแพง, ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

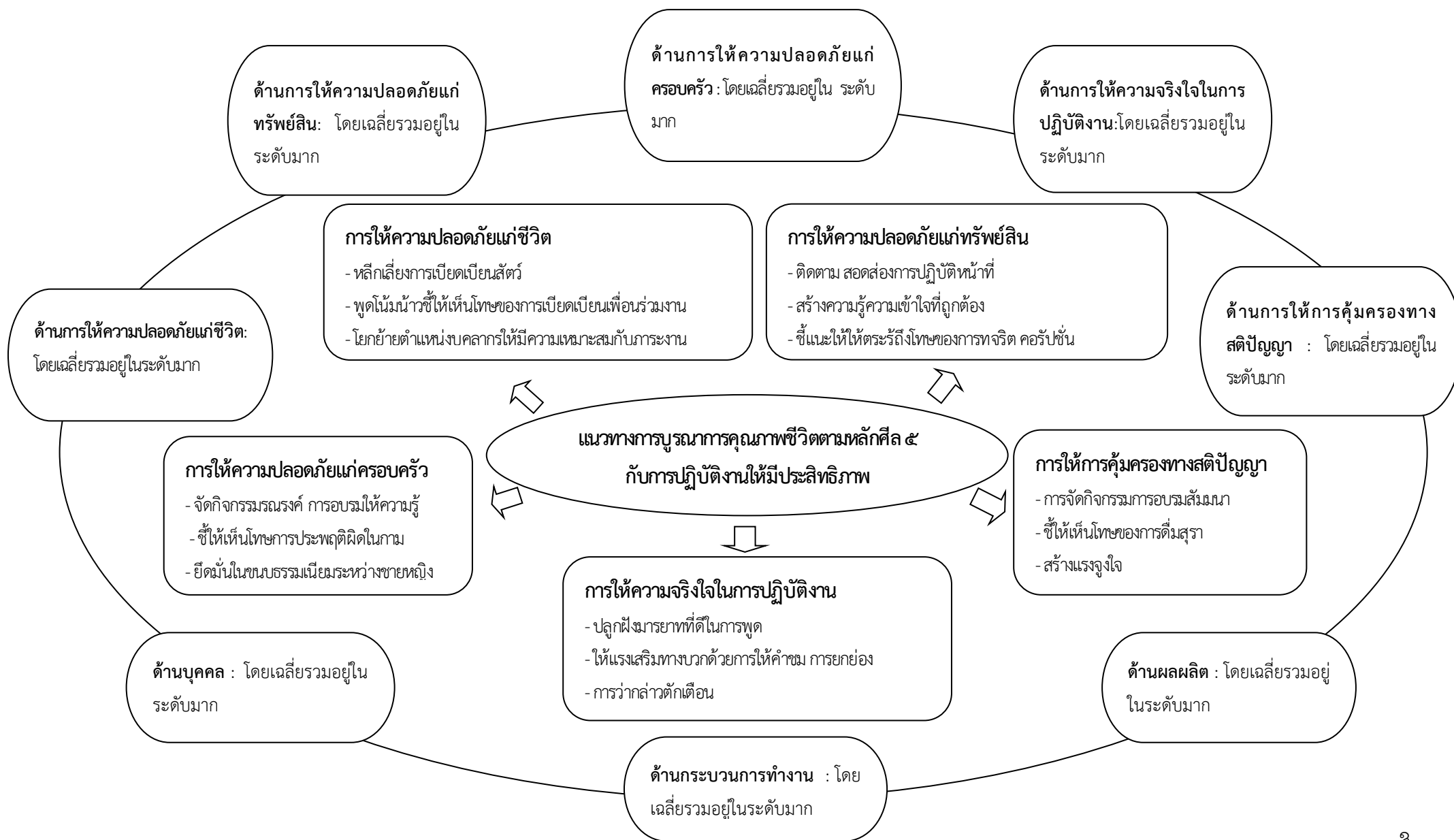
^{๔๓} สัมภาษณ์ นายประภากร ถวิลประวีติ, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นางจงจิต ธงทอง, ผู้อำนวยการกองคลัง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางพรณิภา สุนทรนันท์, รองปลัดเทศบาลตำบลสันกำแพง, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระครูวิรุฬหบุญโยภาส, เจ้าอาวาสวัดคำขาว, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาบรรจง ฐิตยโส, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสันกำแพง, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.



แผนภาพที่ ๔.๒ โมเดลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึง

๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการทำงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านบุคคล ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลผลิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑) ด้านบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคล ประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถของตน ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีกำลังใจในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

๑.๒) ด้านกระบวนการทำงาน หมายถึง วิธีการทำงาน ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทำงานด้วยความรอบคอบค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเทคนิคการทำงานให้มีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ

๑.๓) ด้านผลผลิต หมายถึง ผลการทำงาน จนก่อให้เกิดผลสำเร็จ ต่อองค์กรและสังคม จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผลงานมีคุณค่า คุณทุน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานได้รับการยกย่อง เชิดชู

๒) คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ด้านกระบวนการทำงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการ ให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการ ให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

๒.๑) การให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต หมายถึง การงดเว้นจากการฆ่า การเบียดเบียน การทำร้ายร่างกายคนและสัตว์ และมีจิตใจประกอบด้วยเมตตากรุณา มีความปรารถนาดี และสงสารเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตลอดจนถึงสัตว์อื่น จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานโดยไม่ทำร้ายผู้อื่น ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ปฏิบัติงานโดยมีความสงสารเห็นอก เห็นใจผู้อื่น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานโดยไม่ริษยาผู้อื่น

๒.๒) การให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน หมายถึง การงดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ด้วยอาการแห่งขโมย และเป็นผู้มีความขยันประกอบสัมมาชีพ บริจาคทาน มีความเคารพในกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินของผู้อื่น จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานโดยไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น และเคารพ ในกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่นค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ เป็นผู้มีความขยันประกอบอาชีพสุจริต ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทำบุญให้ทานอยู่เสมอ

๒.๓) การให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว หมายถึง การงดเว้นจากการประพฤติดิฉันในกาม ตั้งตนอยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณีที่ต้งาม จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความยินดีเฉพาะคู่ครองของตนเท่านั้น ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างชายหญิง อย่างเคร่งครัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่ใช้สายตาในเชิงขู่สาวกับผู้อื่น

๒.๔) การให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การงดเว้นจากการพูดเท็จ และเป็นผู้รัก
สัจจะ พูดแต่คำสัตย์จริงด้วยความจริงใจและปรารถนาดี มุ่งหวังดีต่อผู้ฟัง จากการศึกษาทำให้ทราบว่า โดยเฉลี่ย
รวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความจริงใจ ปรารถนาดี มุ่งหวังดีต่อผู้ฟัง ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ เป็นผู้รัก
สัจจะ และจะพูดแต่คำสัตย์จริง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้สำรวมระวังในคำพูดของตน

๒.๕) การให้การคุ้มครองทางสติปัญญา หมายถึง การงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา และการเสพ
ยาเสพติดอื่นๆ เป็นผู้ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะในการประกอบกิจการทั้งปวง โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเป็นผู้ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะในการประกอบกิจการทั้งปวง ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ มีความ
รอบคอบในการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้ไม่ดื่มสุรา

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาล
ตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้
ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
ซึ่งประกอบด้วย ๑) การให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต ๒) การให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ๓) การให้ความปลอดภัยแก่
ครอบครัว ๔) การให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน ๕) การให้การคุ้มครองทางสติปัญญา จากการศึกษาสามารถบ่งชี้ได้
ถึงแนวทางในการบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง
จังหวัดเชียงใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการ
วิจัยในหลักต่างๆ ดังนี้

การให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต หมายถึง การงดเว้นจากการฆ่า การเบียดเบียน การทำร้ายร่างกายคน
และสัตว์ และมีจิตใจประกอบด้วยเมตตากรุณา มีความปรารถนาดี และสงสารเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตลอดจนถึงสัตว์อื่น
จากการศึกษาทำให้ทราบว่า มีการเบียดเบียนสัตว์ เพราะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เกิดการเบียดเบียน
เพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ควรใช้แนวทางการป้องกันโรคระบาด ด้วยการฉีดวัคซีนให้แก่สุนัข เพื่อลดพฤติกรรม
เบียดเบียนสัตว์ แก้ไขปัญหาการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน โดยวิธีการโยกย้ายตำแหน่งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม
กับภาระงาน

การให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน หมายถึง การงดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ด้วย
อาการแห่งขโมย และเป็นผู้มีความขยันประกอบสัมมาชีพ บริจาคทาน มีความเคารพในกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินของ
ผู้อื่น จากการศึกษาทำให้ทราบว่า มีการวิสาสะนำทรัพย์สินในทางราชการไปใช้ในงานส่วนตัว ผู้บริหาร ตลอด
จนถึงสื่อมวลชน ควรให้ความสำคัญ ในการสอดส่องดูแล พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาล การเผยแพร่
ข่าวสารการกระทำผิด ก็จะเป็นกรณีศึกษาให้กับบุคลากร ได้เข้าใจและตระหนักรู้ถึงโทษของการนำสิ่งของในทาง
ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

การให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว หมายถึง การงดเว้นจากการประพฤติดินในกาม ตั้งตนอยู่
ในขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลมีการใช้
สายตาและวาจาในเชิงสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน ควรควรณรงค์ ให้ความรู้ ชี้ให้เห็นโทษของการประพฤติดินในกาม
การสร้างค่านิยมที่ดีในการยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างชายหญิง

การให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การงดเว้นจากการพูดเท็จ และเป็นผู้รักสัจจะ พูดแต่คำสัตย์จริงด้วยความจริงใจและปรารถนาดี มุ่งหวังดีต่อผู้ฟัง จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลมีการพูดเท็จ การพูดคำหยาบ ในการปฏิบัติงาน ควรมีการปลูกฝังมารยาทที่ดีในการพูด หากบุคลากรกระทำผิดก็ควรตักเตือน ด้วยคำที่สุภาพ อ่อนโยน

การให้การคุ้มครองทางสติปัญญา ซึ่งหมายถึง การงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา และการเสพยาเสพติดอื่นๆ เป็นผู้ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะในการประกอบกิจการทั้งปวง จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลมีการดื่มสุรา และสูบบุหรี่ หลังเวลาราชการแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ควรชี้ให้เห็นโทษของการดื่มสุราแล้ว และชี้ให้เห็นคุณประโยชน์จากการไม่ดื่มสุรา โดยการมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการไม่ดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่ ด้วยการเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารในการวางแผนนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ อีกทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำหลักศีล ๕ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน