

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด
อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
EMPLOYEES PERFORMANCE IN BANG KHU WAT MUNICIPALITY
MUEANG PATHUMTH THANI DISTRICT PATHUMTH THANI PROVINCE

สุพจน์ นาลัย
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suphod Nalai
E-mail: 6214154597@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 127 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; พนักงาน

ABSTRACT

The objective of this research are (1) to study the performance of employee in Bang Khu Wat Municipality (2) to study the performance of employee in Bang Khu Wat Municipality by classifying the personal characteristics (3) to study the quality of working life which affect the performance of employee in Bang Khu Wat Municipality.

The sample group of this research is the Bang Khu Wat Municipality employees consisting of 127 people. This research uses questionnaires as a tool to collect statistical data which are frequency, percentage, mean and standard deviation. A t-test and a one-way ANOVA hypothesis test are used as hypothesis testing tools. If the differences are found, there are led to individual comparisons by using LSD and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing results showed that employees performance in Bang Khu Wat Municipality who have different gender, ages, and working experience made the overall results of the performance of employee totally different. On the other hand, the performance of employee in Bang Khu Wat Municipality who have different marital statuses, levels of education, and the average salary didn't make a difference in the performance of employee. Social integration, work-life balance, and social relevance have affected the performance of employee in Bang Khu Wat Municipality.

Keyword: Performance; Employee

บทนำ

จากการปฏิรูประบอบราชการของประเทศไทยเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนในด้านโครงสร้างของหน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม บทบาทหน้าที่ภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้มองเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น รวมถึงกำหนดให้มีรูปแบบการประเมินผลงาน ความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรมมากขึ้น

เทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนเมื่อ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลบางคูวัด เป็นเทศบาลเมืองบางคูวัด ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน รวมถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ พร้อมความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยได้กำหนดกรอบความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายที่จะดำเนินการในการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก ๆ ด้าน เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาคุณภาพชีวิต

ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ที่จำแนกด้านต่างๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นหลัก ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

พิริชญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ อายุการปฏิบัติงาน รวมทั้งตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ภูมิลำเนาต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธนพล แสงจันทร์, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย” พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่มีลักษณะบุคคล แตกต่างกัน ระบุว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน การศึกษา ระยะเวลาทำงาน รวมทั้งรายได้ทุกเดือน ผลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นาจรรย์ ทองวานิช (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด” พบว่า ลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน การศึกษา เงินเดือน ต่างกัน พบว่า สถานภาพการสมรส ระยะเวลาทำงาน รวมทั้งเงินเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วรวรรณ บุญล้อม (2551) อังโน เบลญมาศ อิมมาก (2558) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นกับชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เพิ่ม ความมั่นคง รวมถึงสภาพการณ์ที่ปลอดภัย การได้รับความยุติธรรม มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในกระบวนการตัดสินใจ มีความเจริญเติบโตในอาชีพ ความเกี่ยวข้องกับชีวิต การปฏิบัติงานกับการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องกับชุมชนกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถ เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจกับงานที่ตนปฏิบัติและเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

นวัตน์ เพชรพรหม (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของคน ซึ่งมีส่งผลต่อความรู้สึกนึกชอบในงานที่ตนปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมสถานที่ที่ปฏิบัติงาน มีการร่วมตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สามารถตอบสนองความต้องการ มีการส่งเสริมรวมถึงปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้มีความเจริญ ส่งผลถึงความพึงพอใจของคนปฏิบัติงานให้เกิดความสุขใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

วอลตัน (Walton, 1975) อังโน พิริญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life สามารถแยกได้ 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ผู้ทำงานได้รับค่าจ้างหรือการได้รับค่าจ้างพิเศษอื่น ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ตามกฎเกณฑ์ที่ยอมรับกันได้โดยปกติ รวมถึงต้องได้รับความเสมอภาค สามารถเทียบกับผลงานกับองค์กรอื่นๆ ได้

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Environment) คือ สภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ หมายถึง ลักษณะการทำงานต้องมีสภาพการณ์ที่ปลอดภัย พนักงานปราศจากอุบัติเหตุต่างๆ ต้องคอยช่วยเหลือผู้ทำงานนั้นเกิดความรู้สึกถึงความผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน ซึ่งปลอดภัยจากสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Development of Human Capacities) คือ งานที่ปฏิบัติเป็นปกติ ต้องเปิดให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ ควรหมั่นฝึกฝนทักษะให้เกิดความชำนาญสม่ำเสมอ รวมไปถึงการไม่ปิดกั้นโอกาสการได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่ามี ความสำคัญ และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) คือ งานจะช่วยทำให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังสามารถช่วยให้คนปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังมีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง ซึ่งได้การยอมรับของบุคคลทั่วไป

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) อธิบายได้ดังนี้ การทำงานนั้นเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนผู้ปฏิบัติงานได้มีช่วงเวลาอันควรในการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลได้ง่าย การมีช่วงเวลาที่เหมาะสมสามารถสร้างความเจริญเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรมได้ เป็นอย่างยิ่ง

6. กระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) คือ การดำรงตน การยอมรับรัฐธรรมนูญ ที่จะให้บุคคลเกิดความปกป้องตัวเองให้ได้รับความเสมอภาค ในกระบวนการให้จำนวนเงิน รวมถึงเงินประเภทอื่น ๆ การได้รับช่วงเวลาที่แต่ละคนร่วมเสนออุดมการณ์ ได้รับสิทธิและเสรีภาพในการออกเสียง รวมทั้งการคุ้มครองโดยยึดหลักของกระบวนการยุติธรรม

7. ดุลยภาพระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (The Total Life Space) คือ การเปิดช่วงเวลาอันควรให้คนทำงานได้ดำเนินชีวิตในการทำงาน โดยมีเวลาส่วนตัวนอกองค์กรบ้าง หมายถึง ต้องไม่ทิ้งให้คนทำงานรับภาวะที่ผลักดันจากการทำงานจนเกินไป การระบุนเวลาในการปฏิบัติงานที่พอเหมาะ โดยที่พนักงานไม่หมกมุ่นกับงานมากจนเกินไป และต้องพักผ่อนให้เพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) คือ คนปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกถึงความเห็นด้วยว่าองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีส่วนรับผิดชอบในสังคมเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตควบคุมของเน่าเสีย การรักษาสิ่งแวดล้อม การทำงานที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน รวมถึงทางการตลาด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Robbins and Coulter (2003) อ้างถึงใน นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2549) อ้างใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด สามารถลดต้นทุนการผลิตหรือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เป็นการทำให้ต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน บุศรา สูดพิพัฒน์ (2553) อ้างใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ได้ระบุแนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพ 4 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งต้องมีคุณภาพสูง หมายถึง ผู้ผลิตรวมทั้งผู้ใช้ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดความพึงพอใจ โดยผลการปฏิบัติงานนั้นต้องมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว รวมถึงผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่จะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ปริมาณงานที่เหมาะสมตามจำนวนที่ระบุหรือกำหนดในแผนงานที่บริษัทวางไว้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานควรมีการวางแผนการจัดสรรเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานออกมาตรงตามเป้าหมายกำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยที่ถูกกำหนดไว้ในลักษณะที่ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้เพียงพอกับงานและทันท่วงที มีความก้าวหน้าด้านเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การปฏิบัติงานมักจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับงาน รวมถึงวิธีการที่จะช่วยให้มีการลงทุนน้อยที่สุดเพื่อให้ได้รับผลกำไรมากที่สุด และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในมิติของค่าใช้จ่ายหรือมีต้นทุนการผลิต เช่น การใช้ทรัพยากรการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเหมาะสมมากที่สุด และเกิดการสูญเสียการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยที่สุด

Peterson and Plowman (1989) อ้างใน ปานิสรา ทิตาทร (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพมี 4 ข้อ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) คือ ซึ่งต้องมีคุณภาพสูงหมายถึง ผู้ผลิตรวมทั้งผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า เกิดความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ, ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ได้ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานที่บริษัทวางไว้, เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้เหมาะสมกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ ในการปฏิบัติงานทั้งหมดจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงวิธีการที่จะต้องมีประสิทธิภาพลงทุนน้อยเพื่อให้ได้รับผลกำไรมากที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวนทั้งสิ้น 184 คน (ข้อมูลจากระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ 3 กุมภาพันธ์ 2565) การกำหนดขนาดตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากร

ที่แน่นอน จึงคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 127 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ โดยการตั้งข้อความถามในแบบสอบถามต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะอีกด้วย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือก และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านสิทธิของพนักงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีความคิดเห็นว่าผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์ (2553) อ้างใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ได้ระบุว่าคุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งต้องมีคุณภาพสูง หมายถึง ผู้ผลิตรวมทั้งผู้ใช้ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดความพึงพอใจ โดยผลการปฏิบัติงานนั้นต้องมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว รวมถึงผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) กล่าวว่า iva คุณภาพ ของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้

1.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถทำงานได้ตามแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์ (2553) อ้างใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่จะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การได้ปริมาณงานที่เหมาะสมตามจำนวนที่ระบุหรือกำหนดในแผนงานที่บริษัทวางไว้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานควรมีการวางแผน การจัดสรรเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานออกมาตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์การ

1.3 ด้านเวลา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) กล่าวไว้ว่า เวลาในการทำงาน หมายถึง ต้องมีความรวดเร็ว มีความเหมาะสมกับงาน และทำงานนั้นให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) อ้างใน ปานิสรา ทิตาทร (2562) กล่าวไว้ว่า เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีความคิดเห็นว่าพนักงานปฏิบัติงานโดยมีความสามารถในการลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) กล่าวไว้ว่า ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรอย่างเพียงพอที่กำหนด โดยยังได้รับผลตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์ (2553) อ้างใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การปฏิบัติงานมักจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับงาน รวมถึงวิธีการที่จะช่วยให้มีการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้ได้รับผลกำไรมากที่สุด และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในมิติของค่าใช้จ่าย หรือมีต้นทุนการผลิต เช่น การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเหมาะสมมากที่สุด และเกิดการสูญเสียการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพศหญิงที่มีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนโยน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ใช้ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ มีความละเอียดรอบคอบ ต่างจากเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ลักษณะงานที่จะต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ หรือ การปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัตินอกพื้นที่สำนักงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทรสมบูรณ์ ,ศิวกร อินทร์พิทักษ์ (2563) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา คุณภาพชีวิต ในการทำงาน

ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 โดยรวมแตกต่างกัน

2.2 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ายอายุ ที่แตกต่างกันในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพนักงานที่มีอายุมากจะมีความชำนาญงานมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไชอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

2.3 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าย สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลเมืองบางคูวัด พิจารณาจากความสามารถเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า สถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงษ์ (2558) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าย พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีการสอบคัดเลือกพนักงานที่มีคุณวุฒิตระดับการศึกษาตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางจริย ทองวานิช (2558) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจโลโก้ จำกัด พบว่า การศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า การเรียนรู้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าย พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่าจะมีความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่บรรจุใหม่ เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยระยะเวลาในการศึกษา ฎู ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่าง ๆ และการสั่งสมความรู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นักสำรวจ วรवास (2557) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ได้รับมีความเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับรายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ที่ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องการช่วยเหลือและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) อ่างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, (2555) อ่างใน สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมในการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การเห็นตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นอย่างไม่มีอคติหรือค่านิ่งถึงพรรคพวกของตัวเอง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยกันทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) อ่างใน Walton (1975) อ่างใน เบญจมาศ อิมมาก (2558) กล่าวว่าไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง คนกับการปฏิบัติงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การปฏิบัติงานของคนที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญยิ่งเพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองนั้นมีคุณค่าและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน และมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1975) อ่างใน พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่าไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

(The Total Life Space) คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล หมายถึง ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยที่พนักงานไม่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน และได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเป็นอิสระ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) อ้างถึงใน ธนินทร์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร, (2555) อ้างใน สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) กล่าวไว้ว่า วิธีดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) หมายถึง การจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลาสำหรับครอบครัว หรือแม้กระทั่งคนรักและสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรมีกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) อ้างใน Walton (1975) อ้างใน เบลูจมาศ อิมมาก (2558) กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมที่มีลักษณะดำเนินงานเป็นไปในแนวทางร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณค่าเห็นความสำคัญฝีมือแรงงานและอาชีพของพนักงาน ได้แก่ ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่มีความรู้สึกว่าองค์กรตนเอง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการผลิต การกำจัดขยะ เทคนิคด้านตลาด การมีส่วนร่วมด้านการปกครอง และด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพของงานให้มาก โดยการทำงานต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
2. ด้านปริมาณงาน องค์กรควรมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนได้
3. ด้านเวลา องค์กรควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและเสร็จทันเวลาที่กำหนด
4. ด้านค่าใช้จ่าย องค์กรควรมีนโยบายในการประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน ค่าใช้สอย เป็นต้น เพื่อเป็นการลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด

ลักษณะส่วนบุคคล

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ องค์กรควรมหากิจกรรมหรือลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นสาธารณประโยชน์เชิงบูรณาการที่ต้องใช้ความระเอียดรอบคอบและกำลังแรงกายในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ องค์กรควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับอายุแต่ละช่วง อาจจะทำให้คนที่มียุมากกว่าตามลำดับจะมีความชำนาญมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า ควรให้คนที่มียุมากกว่าสอนการปฏิบัติงานให้กับคนที่อายุน้อยกว่าที่ยังขาดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรควรให้ความสนใจกับพนักงานที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย หรืออาจจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รวบรวมกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไว้ร่วมกันเพื่อให้สามารถศึกษาหาความรู้ได้ง่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องการช่วยเหลือและส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อให้เกิดความร่วมมือและให้สามารถปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน และควรมีสถานที่ที่สามารถให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลและสามารถจัดสรรเวลาของตนเองในด้านต่างๆได้อย่างลงตัวจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรมีนโยบายหรือควรมีกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์. (2556).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนซ์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนพล แสงจันทร์, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556).อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- นภัสวรรณ วรवास. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562).วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นาจรีย์ ทองวนิช. (2558).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558).คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. งานวิจัย วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปานิสรา ทิตาทธ. (2562).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งที่ 57 สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิริญา นิลพันธ์. (2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มนูญ จันทร์สมบูรณ์ , ศิวกร อินทร์พิทักษ์. (2563).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย 9 - 10 กรกฎาคม 2563.
- สมพงศ์ รัตนพงษ์. (2558).คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.