

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย¹

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY OF BANGKRUI MUNICIPALITY STAFFS

มณฑา อยู่สุภาพ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย (2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 189 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ประสิทธิผล

Abstract

The study of the quality of working life affecting work efficiency of Bangkrui Municipality staff aimed to (1) study the level of working life quality of Bangkrui Municipality staff (2) study the effectiveness of the work of the staff (3) Study of the relationship between quality of work life affecting the effectiveness of Bangkrui Municipality staff. Which this research is quantitative research used survey research. The sample used in this study

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

was civil servants, permanent employees, employees of the municipality of Bangkruai, 189 people by using questionnaires as a tool for data collection. And analyzed data using descriptive statistics such as percentage, average, standard deviation test hypotheses and report results with inferential statistics. By analyzing the relationship between quality of work life and work effectiveness of Bangkruai Municipality staff by using Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the analysis revealed that (1) the quality of working life of the employees of Bangkruai Municipality found that the overall average was at a high level (2) the level of operational effectiveness of Bangkruai Municipality staff, it was found that the overall average was at a high level. (3) Factors related to quality of work life affecting the effectiveness of Bangkruai Municipality staff found that the overall there was a positive relationship. Moderate with statistical significance at the level of .01

Keyword : Quality of working life, Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์การ ดั่งยุคก่อนที่จะมีการบริหารจัดการบุคคลนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียง “แรงงาน” ซึ่งเป็นแค่หนึ่งปัจจัยในการผลิตเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็น “ทรัพยากร” ที่มีคุณค่าและความสำคัญขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นคือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์การเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีนั้นก็ย่อมส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีหลายปัจจัยล้วนแต่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งการที่องค์การทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสำคัญกับองค์การเหมือนกันทุกคน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ย่อมสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ทุกคนตั้งใจทำงาน ทুমเทและจริงใจในการทำงาน เสียสละเพื่อองค์การ และส่วนรวม ร่วมกันพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และร่วมกันผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตลอดจนภูมิใจกับความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในที่สุด

เทศบาลเมืองบางกรวย เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล ครอบคลุมพื้นที่ 8.4 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยสองตำบล คือตำบลบางกรวย และตำบลวัดชลอ โดยมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร และมีสภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คน ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตเทศบาลให้มาทำหน้าที่ และมีโครงสร้างการดำเนินงาน แบ่งเป็น 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและ

แผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการและสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ภายใต้วิสัยทัศน์ "ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า" ทั้งนี้ การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

จากภารกิจหลักของเทศบาลนั้นเป็นงานทางด้านบริการประชาชน ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิผล และสร้างความประทับใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ และการที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐอย่างสูงสุด

คำถามในการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยมีแนวโน้มอยู่ในระดับสูงหรือไม่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน Bluestone (1977: 44 อ้างถึงใน มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการมีส่วนร่วม มีความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์การทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การ

กวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายนลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น และ Huse & Cummings (1985: 198 อ้างถึงใน ปฏิภาณ ภูมิภาณูญณ์, 2561: 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การ อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน คือ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์จากการทำงานที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานการจ้างงาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับในที่อื่น ๆ 2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งสถานที่ทำงานนั้นไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายต่อพนักงาน 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตในอาชีพของตนเอง มีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์การ โดยที่พนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในงานสูงโดยการที่ผู้ปฏิบัติงานจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควรหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม 6. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งพรรคพวก 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การที่มีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 8. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน ซึ่งเป็นการใช้เวลาว่างและมีให้เวลาให้แก่ครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากการทำงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ 9. ด้านความภูมิใจในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกประทับใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่างค์การนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยรวม อันเกิดจากการที่องค์การตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และการดำเนินชีวิตที่ดีในการทำงานให้มีความสุข รู้สึกปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนทุ่มเทความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า เป็นต้น

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน Steers (1981: 164 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551: 15) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จจุล่งหรือทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลผลิตของงานและด้านอื่น ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การปฏิบัติงาน และ Certo (2000: 9 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต, 2560: 30) ได้ให้คำนิยามของ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

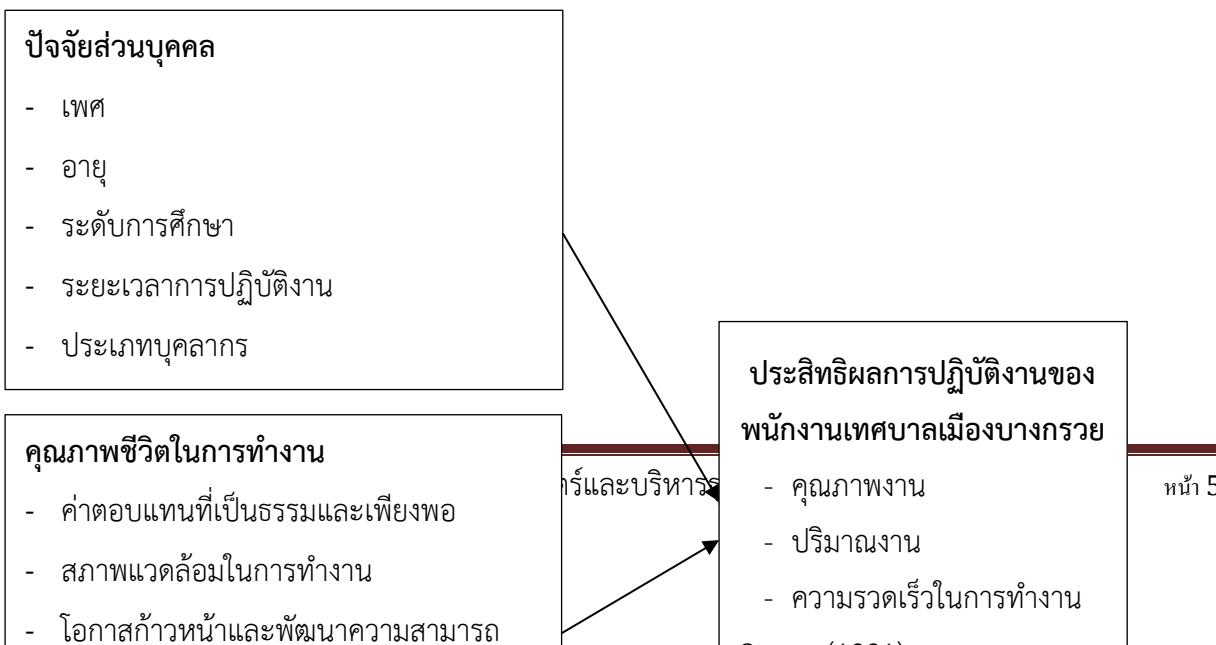
ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิผล นั้นเป็นความสามารถในการที่จะสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างสูงสุด ซึ่งอาจจะไม่ได้มีการคำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการของการดำเนินงาน ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง Steers (1981: 406-407 อ้างถึงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านคุณภาพของงาน 3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน 4. ด้านคุณลักษณะประจำตัว 5. ด้านความร่วมมือ 6. ด้านความน่าไว้วางใจ 7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และ Chemers and Ayman (1985: 359-367 อ้างถึงใน ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์, 2549: 37) ได้สรุปว่า ควรวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานใน 8 ด้านคือ 1. คุณภาพผลงาน 2. ปริมาณผลงาน 3. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน 4. การลาหยุดงาน 5. การเปลี่ยนงาน 6. บรรยากาศในการทำงาน 7. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 8. ความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Steers (1981) มาประยุกต์เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสม ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 357 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Yamane 1973, P.25) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช่วิจัยจำนวน 189 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานมา มากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยมีแนวโน้มอยู่ในระดับสูง พบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.62$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.54$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.49$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06$) ตามลำดับ

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93$) และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.87$) ตามลำดับ

จากสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .482$, Sig. = .000) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1.ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .507$, Sig. = .000) 2.ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .440$, Sig. = .000) 3.ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .397$, Sig. = .000) ยกเว้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($r = .139$, Sig. = .056)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ หน่วยงานควรมีนโยบายปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน เพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงควรปรับปรุงและพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ให้เหมาะสมกับประสบการณ์ ความสามารถ ภาระหน้าที่งาน และควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หน่วยงานควรจัดสถานที่ให้อากาศถ่ายเทและมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพราะจากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน เพราะในปัจจุบันสถานที่จอดรถของหน่วยงานนั้นไม่เพียงพอ และเป็นลานดินที่เปิดโล่งเมื่อฝนตกจึงเป็นหลุมบ่อ เลอะเทอะสกปรก เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน หน่วยงานควรสร้างอาคารจอดรถ หรือปรับปรุงลานจอดรถด้วยการเทพื้นและทำหลังคาให้เป็นสัดส่วนเรียบร้อย ปลอดภัย

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ หน่วยงานควรสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาและดึงศักยภาพในการทำงานของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยควรคำนึงถึงขีดความสามารถ เพื่อให้พนักงานได้เกิดความท้าทายในหน้าที่การงานและเป็นแรงผลักดันในการทำงานเพื่อองค์กร

4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการลดความแตกต่างหรือความเหลื่อมล้ำ ของปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก ทัศนคติ และแสดงออกมาไปในแนวทางเดียวกันเพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในแนวทางเดียวกับนโยบาย การสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในนโยบายต่าง ๆ และการให้พนักงานทุกกลุ่มได้ร่วมสร้างนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อลดความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร

5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการลดความแตกต่างให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก ทัศนคติ และแสดงออกมาไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร

6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานโดยส่วนมากมีสถานภาพสมรส หรือมีภาระทางด้านครอบครัวนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ดังนั้น การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานของพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น มีการกระจายงานที่เหมาะสมไม่ไปหนักอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง จนต้องทำงานล่วงเวลาตลอด และไม่รบกวนพนักงานนอกเวลางาน หรือวันหยุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดัดศักยภาพของพนักงานในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน เพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กร
4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มพนักงานในเทศบาลเมืองบางกรวยเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับจังหวัด หรืออาจมีการศึกษา วิจัยโดยขยายขอบเขตเพิ่ม เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในแนวกว้างขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษา และการบริหารองค์การต่อไป
2. ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน และตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข* สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ณัฐริณี พิศวงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดวงกมล กุหลาบอ่ำ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสมัม (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ทวีพงษ์ พรหมพันธุ์ห่าว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์. (2561). บรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. งานวิจัยทุนสนับสนุน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. งานวิจัยทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี. งานวิจัยทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มารวย วิชานุกูล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมพงศ์ รัตนนุวงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bernadine, J. H. and Russel, J. A. (1998). *Human resource management: Experiential approach*. Boston: McGraw-Hill.

Bluestone, (1977). Irving. Implementing quality of work life programs: *Management Review*. (Vols, 5. pp. 44).

Certo, C. S. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice Hall.

Chemers, M. Martin and Roya Ayman. (1985). Leadership orientation as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction of Mexican managers: *Personality and social psychology bulletin*. (pp. 359-367).

Delamotte, Tves and Takezawa, (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International labor office.

Dessler, G. (1991). *Human resource management*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Drucker, Peter F. (1964). *Managing for results*. New York: Harper & Row publishers.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Greenberg, J. and Baron, R. A. (1995). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. Boston: Allyn and Baron.

Hackman, R. and Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavior Science approaches to organizational change*. Santa Monica, California: Goodyear publishing.

Huse, E. and Thomas, G. Cummings. (1985). *Organization development and change*. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (1997). *Human resources management*. (8th ed). New York: West Publishing.

Mott, Pual E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper and row.

Reddin, William J. (1971). *Using test to improve training: The complete guide to selecting developing and using training instruments*. Englewood, Cliffs, N. J. Prentice Hall.

Bernadine, J. H. and Russel, J. A. (1998). *Human resource management: Experiential approach*. Boston: McGraw-Hill.

Robbins, S. P. (1991). *Organization behavior*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Schuler, R. S. Beutell, N. J. & Youngblood. S. A. (1989). *Effective personnel management*. St. Paul: West Publishing.

- Steers, Richard M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*. 22: (pp. 40-56).
- Steers, Richard M. (1981). *Introduction to organization behavior*. Glenview: Scott, Foresman and company.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of work life: What is it?*. *Sloan management review*. 15: (pp. 12-55).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: Harper.