

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*

Factors Affecting the Work Efficiency of Huai Yai Sub district
Municipality Bang Lamung District Chonburi Province

นัฐิพร เจริญคลัง**

Nattiporn Charoenklang

6514832037@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรครวมถึงแนวทางการแก้ไขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสำรวจโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน ด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน พนักงานงานที่เข้ามาใหม่ยังขาดความรู้ ประสบการณ์ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2) ด้านปริมาณงานของเทศบาลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีแต่จำนวนบุคลากรมีจำกัดไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจ 3) ด้านระยะเวลาที่มีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่ยากและซับซ้อน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่มีจำกัดส่งผลต่อการดำเนินงาน ตลอดจนแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) จัดอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในงาน 2) เสนอขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับจำนวนภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 3) การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับมากขึ้น และ 4) จัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด และพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ใช้งานง่าย

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; ประสิทธิภาพ

Keywords : Motivation Factors; Hygiene Factors; Efficiency

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคกระแสโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ ในทุก ๆ องค์การจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสม ทันต่อยุคสมัย ประกอบกับ วิวัฒนาการในด้านความคิด วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่เพียงแต่การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพียงเท่านั้น การให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ และสวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ เป็นต้น ก็มีความสำคัญเช่นกันเพราะปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองหรือผลักดันตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นขยันอดทน พร้อมฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ทั้งองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ล้วนแต่ให้ความสำคัญต่อการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รวมไปถึงทุกองค์กรล้วนแต่ต้องการ คนดีคนเก่ง คนมีความสามารถ เข้ามาทำงานให้แก่องค์กร โดยหวังว่าจะสามารถสร้างผลงาน ที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรนำองค์กรให้บรรลุตามแผนและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงผลรวมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านปริมาณคือ จำนวนและการกระจายของประชากรและกำลังงาน ด้านคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า แรงจูงใจ เป็นต้น ประชากรที่อาศัยอยู่ในชาติ เป็นส่วนสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการและผลผลิต หรือรายได้ประชาชาติจะต่ำลง หากปราศจากและการศึกษาการอบรม และการดูแลด้านสุขภาพอนามัยที่ดี (จักรภพ ศรมณี, 2566, หน้า 22) ดังนั้นปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีในองค์กรจึงจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีขีดความสามารถเพียงใดโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพได้นั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น มีความกระตือรือร้นทุ่มเทกับ การทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น ปัจจุบันการจูงใจให้บุคลากรทำงานกับองค์กรมีหลายปัจจัย อาทิเช่น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น โบนัส โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแลกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งคุณภาพของงานที่มากขึ้น ปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานจนเกิดเป็นความชำนาญเชี่ยวชาญในงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีแก่องค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรองค์กรไม่พึงพอใจต่อองค์กร จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ต่ำส่งผลให้คุณภาพผลงานที่ปฏิบัติก็มีประสิทธิภาพลดลง อีกทั้งในเรื่องของพฤติกรรมมารชาดงาน ลางาน เกีย่งงาน ไปจนถึงการลาออกได้อีกด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการบุคคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานโดยการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และในส่วนของจัดการผลการปฏิบัติงาน การค่าตอบแทนหรือเงินเดือน สิทธิสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรที่ได้สรรหาเข้ามาในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรและประเทศชาติ (วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 3)

ในฐานะเทศบาลที่มีบทบาทในการจัดการบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และขณะเดียวกัน ก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เทศบาลตำบลห้วยใหญ่มีบุคลากรในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยบุคลากรเหล่านั้นนั้นถือเป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีความสำคัญ ในระบบราชการ และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ และเนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีจำนวนมากจึงตามมาด้วยความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านรายได้ ด้านการศึกษา ด้านระดับตำแหน่ง ด้านประสบการณ์ทำงาน รวมไปถึงสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพยายามในการเรียนรู้พร้อมปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมถึงผลักดันตนเอง ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ที่ เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานสวัสดิการพนักงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาตนเองและคนในองค์กร เพื่อนำไปสู่การดึงศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการวารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงานระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามคืน โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามครบตามจำนวน และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคืนมาเป็นข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงข้อมูลเป็นตัวเลขในรูปแบบของรหัสข้อมูล จากนั้นจึงบันทึกค่าและประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการใช้โดยใช้โปรแกรมการคำนวณสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package For Social Science)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. **ประชากร (Population)** คือ พนักงานของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 260 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

2. **กลุ่มตัวอย่าง (Sample)** ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 ได้จำนวน 157.57 คน จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือก คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดนิยาม ความหมายและตัวชี้วัดแก่ตัวแปร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การสร้างข้อคำถามโดยคำนึงถึงแนวคิด ทฤษฎี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตในการศึกษา และสมมติฐานของการวิจัยในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบลักษณะคำถามปลายปิด โดยเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 13 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 4 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพของ Peterson and plowman

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบแล้วเสร็จให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้น และเสนอให้อาจารย์พิจารณาอีกครั้ง

การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity)

1.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงการใช้ภาษาให้มีความ ชัดเจนและเหมาะสม

1.2 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความน่าเชื่อถือ (reliability)

2.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากร จำนวน 30 คน

2.2 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ นำไปทดสอบความน่าเชื่อถือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.950 แบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูงสามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจาก ค่า Cronbach's Alpha ที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่า 0.70 (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567 , หน้า 120- 121)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 158 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสารสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบคำถามและทำการลงรหัส (Coding) ในแต่ละคำถาม

2. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย ปัจจัยภูมิหลัง หรือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยภูมิหลัง หรือ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 77 คน

คิดเป็นร้อยละ 48.7 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 35,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

2. **ปัจจัยจูงใจ** จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.448) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.565) (2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.605) (3) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.655) (4) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.711) และ (5) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.597)

3. **ปัจจัยค้ำจุน** จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.444) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.600) (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.629) (3) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.623) (4) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.669) (5) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.636) (6) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.637) (7) ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.709) และ (8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.722)

4. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.417) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) ด้านระยะเวลา ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.483) (2) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.521) (3) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.476) และ (4) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.521) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 **ด้านระยะเวลา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.483) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.631) (2) ท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.581) และ (3) ท่านมีการวางแผนงานและบริหารเวลาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.551)

4.2 **ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.521) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.580) (2) ท่านปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.575) และ (3) ท่านแนะนำ/กระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.644)

4.3 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.563) (2) ท่านมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.609) และ (3) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.551)

4.4 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.521) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ (1) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.611) (2) ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.569) และ (3) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าเดิม แม้จำนวนบุคลากรจะน้อยลง ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.677)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน

พนักงานงานที่เข้ามาใหม่ยังขาดความรู้ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการปฏิบัติงานของภาครัฐอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มักมีระเบียบ กฎหมาย คำสั่งใหม่อยู่เสมอทำให้ต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน และในบางครั้งข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอกไม่ครบถ้วน ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน

ปริมาณงานของเทศบาลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี สาเหตุบางส่วนมาจากภารกิจใหม่ ๆ จากส่วนกลาง มีคำสั่งให้รายงานการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่หลักน้อยลง อีกทั้งจำนวนบุคลากรของเทศบาลมีจำกัดไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจที่มีอย่างหลากหลายส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังของเทศบาลยังมีบางตำแหน่งที่ว่างลง ไม่ได้บรรจุบุคคลใหม่เข้ารับตำแหน่งส่งผลต่อการบริหารจัดการงานของเทศบาล

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านระยะเวลา

ขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนมีหลายขั้นตอนที่ต้องดำเนินการ ผ่านหลายส่วนงานซึ่งใช้เวลาในการประสานงานและส่งต่อเอกสาร เพิ่มความเสี่ยงต่อการล่าช้าและผิดพลาดประชาชนต้องรอคิวนาน อีกทั้งขั้นตอนของเอกสารที่ยุ่งยากและต้องตรวจสอบหลายรอบซึ่งต้องใช้เวลาตรวจสอบเอกสารจำนวนมาก บางข้อมูลไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วนจึงต้องส่งเอกสารกลับไปกลับมาเพื่อแก้ไขทำให้เป็นการเพิ่มขั้นตอนและใช้เวลานานขึ้น รวมถึงระบบสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนของหน่วยงานรัฐ การตัดสินใจต้องผ่านหลายขั้นตอน จึงขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานล่าช้า

4. ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

งบประมาณจำกัดส่งผลกระทบต่อการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และการจ้างบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการใช้งานขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน และปัญหาเรื่องระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง บางระบบมีความซับซ้อน ใช้งานยาก ขาดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาล่าช้าและอาจผิดพลาดได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานคุณภาพของงาน

จัดการอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ ให้ผู้ที่มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ คอยให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนา และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบงานให้ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากความไม่รู้หรือความเข้าใจผิดในงาน ส่งผลให้งานในหน่วยงานราบรื่นและรวดเร็ว ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

การเสนอขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับจำนวนภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาระบบงานและเทคโนโลยี เพื่อลดภาระงาน ลดขั้นตอนการดำเนินงาน และจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม เพื่อให้ปริมาณงานของเทศบาล และจำนวนบุคลากรได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หลักได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการให้บริการของเทศบาลมีคุณภาพและประชาชนได้รับความพึงพอใจ

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา

การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับมากขึ้น พัฒนาระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และนาระบบดิจิทัลมาใช้เพื่อลดการใช้เอกสาร และพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลให้เกิดความคล่องตัว รวมถึงการปรับระบบสายการบังคับบัญชาให้กระชับ เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วประหยัดทรัพยากร

4. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด และพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ใช้งานง่าย รวมถึงจัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายพนักงานทำงานได้อย่างสะดวกประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ใช้แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีประสิทธิภาพ ของ Peterson and plowman ดังนี้

สมมติฐานของการวิจัย ปัจจัยภูมิหลังของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยภูมิหลัง หรือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ชาย	61	4.23	0.406	- 0.272	0.786
หญิง	97	4.24	0.425		
รวม	158				

เพศ ที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันในเรื่องความแตกต่างทางเพศลดลง อีกทั้งในด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีข้อกำหนดทางด้านกายภาพไม่ว่าเพศไหนก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพศจึงไม่ได้เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ดังนั้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และงานวิจัยของ นัทริชา ปูนอุดม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศที่มีความแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
18 – 30 ปี	29	4.19	0.471	0.248	0.863
31 – 40 ปี	58	4.23	0.428		
41 – 50 ปี	51	4.26	0.381		
51 – 60 ปี	20	4.28	0.412		
รวม	158	4.24	0.417		

อายุ ที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าคนที่มีอายุมาก จะประกอบไปด้วยทักษะความรู้ความชำนาญ และความคุ้นชิน ในขณะที่คนอายุน้อยในปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อแข่งขันกันเองในสังคมและได้รับการยอมรับ ดังนั้น อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาและงานวิจัยของ นันทิชา ปุณอตุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	4.22	0.395	0.077	0.926
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	77	4.24	0.409		
สูงกว่าปริญญาตรี	25	4.26	0.497		
รวม	158	4.24	0.417		

ระดับการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีการสำรวจและส่งบุคลากรเข้าฝึกกับอบรมให้ความรู้ในตำแหน่งงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่เสมอ ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา และงานวิจัยของ ปาลีกันต์ คงเกษม (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติปตท. จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
พนักงานเทศบาล	52	4.23	0.453	0.315	0.814
ลูกจ้างประจำ	3	4.39	0.255		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	75	4.22	0.363		
พนักงานจ้างทั่วไป	28	4.29	0.501		
รวม	158	4.24	0.417		

ประเภทตำแหน่ง มีความแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ถึงแม้ว่าประเภทตำแหน่งจะมีความแตกต่างกัน แต่ในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตงานแตกต่างกัน และทุกตำแหน่งเป็นส่วนสำคัญขององค์การ ดังนั้น ประเภทตำแหน่งจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,000	65	4.22	0.432	0.301	0.825
15,000 – 35,000	74	4.24	0.409		
35,001 – 55,000	17	4.25	0.392		
55,001 – 75,000	2	4.50	0.707		
รวม	158	4.24	0.417		

รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้พนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ถึงแม้จะมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันสืบเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับฐานเงินเดือน อย่างไรก็ตามบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ยังได้รับสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล และสิทธิเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส) เป็นต้น ดังนั้น รายได้ต่อเดือนจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา และงานวิจัยของ ปาลีกันต์ คงเกษม (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติปตท. จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ไม่ถึง 1 ปี	22	4.17	0.341	0.263	0.852
1 ปีขึ้นไป – 5 ปี	47	4.24	0.470		
5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	31	4.23	0.481		
10 ปีขึ้นไป	58	4.26	0.365		
รวม	158	4.24	0.417		

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถอธิบายได้พนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ถึงแม้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งหากพนักงานที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีแรงจูงใจสูงมักปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานสูงได้เช่นกัน โดยไม่คำนึงถึง ระยะเวลาการทำงาน ดังนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรมีปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบน้อยที่สุด และมีปัจจัยค่าจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานจึงสามารถพัฒนาแนวทางเพื่อเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดลำดับของการทำงานได้เอง มอบหมายงานที่สอดคล้องกับทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ การเสริมสร้างความรับผิดชอบในงาน เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับทั้งพนักงานและองค์กร ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

2. ปัจจัยค่าจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาแนวทางในการปรับเงินเดือน ด้วยความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ ทบทวนและปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอยู่เสมอ วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลการดำเนินงานปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และพิจารณาจากระดับทักษะ ประสบการณ์ ผลงาน และความรับผิดชอบ มีระบบการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงานและอายุงาน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ควรฝึกอบรมให้พนักงานจัดลำดับความสำคัญของงาน บริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ของพนักงานพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพรู้สึกพึงพอใจกับงาน สนับสนุนการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น ประหยัดเวลาและแรงงาน อีกทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมพนักงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอื่นในองค์กร

เพื่อนำผลจากการศึกษามาเปรียบเทียบและหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

จักรภพ ตรีภณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นัทธิดา ปุ่นอุดม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปาลีگانต์ คงเกษม. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติปตท. จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.