

ปัจจัยด้านการวางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
**Factors Affecting Working Efficiency in Organization Planning of Private
Company Employees in Bangkok**

ณัฐนันท์ ไชยศิริ¹, อาจารย์ ดร.ชาคริต สกุลอิสริยาภรณ์²

Natthanan Chaisiri, Chakrit Skulitsariyaporn

บทคัดย่อ

วิจัยเล่มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาปัจจัยด้านการ
วางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเพื่อนำผลจากการวิจัยใน
ครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา กระบวนการวางแผนให้เหมาะสมกับองค์กรบริษัทเอกชนต่อไป
กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ใช้วิธีวิจัย
เชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการเปรียบเทียบแบบรวมกลุ่ม ความ
แปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง อายุ 18 - 29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี และ
มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ 30,001 - 50,000 บาท 2) การวางแผนภายในองค์กร ผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อมูลการวางแผนภายในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เรียงตามลำดับแต่ละด้านจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ
ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการประเมินผลแผน ด้านวิธีการและกระบวนการ และด้านทรัพยากร
และค่าใช้จ่าย 3) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัด
กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับความคิดเห็นในแต่ละด้านจากมาก
ที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเวลา ด้าน

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: 6314113015@rumail.ru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา คณค้วอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: chakrit@rumail.ru.ac.th

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และด้านปริมาณของงาน 4) ผลการทดสอบสมมติพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ การศึกษาและรายได้เฉลี่ยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน 2. การวางแผนภายในองค์กร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครในทุกด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ, วิธีการและกระบวนการทรัพยากร และค่าใช้จ่าย และการนำแผนไปปฏิบัติ ยกเว้นด้านการประเมินผลแผนที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ปัจจัย, การวางแผน, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

The purposes of the research were to study demographic factors and planning factors that affect employees' working efficiency in Private companies in Bangkok and also to improve and develop the planning process. The sample consisted of 400 consumers who are private Company Employees in Bangkok. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, One-Way ANOVA, Scheffe's Method, and linear regression analysis.

The results on finding were as follows 1) The majority of the samples were single females, between the ages of 18 and 29, who had a bachelor's degree with 1-5 years of working experience and had an average monthly income between 30,001 – 50,000 baht. 2) The level of agreement among all components in organization planning was highest. Sorted according to each part from the highest to the lowest: goal setting, Use of plan, planning evaluation, method and process, resource and expense. 3) Employees' working efficiency in Private companies in Bangkok had the highest level, each part is listed in the following order: Working quality, method, work progress, time, operating expense, and quantity of work. 4) The hypothetical test's results showed that the various demographic traits including sex, age, status, and working experience, had an impact on the differences in employees' working efficiency while education and average income do not have an impact on the differences in employees' working efficiency. Organizational planning had a positive effect on employees' working efficiency in every aspect, such as Goals and Ends, Resources and Costs and Implementation. But Evaluation not effect on employees' working efficiency.

Keywords: Factor, Plan, Organization Working, Employees

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

หลักการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรเป็นศิลปะในการปฏิบัติโดยบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ (Lloyd & Aho, 2020) ซึ่งแต่ละองค์กรจะออกแบบเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้ผลผลิตที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกันด้วย ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด (UNIVERSITY OF MINNESOTA LIBRARIES PUBLISHING EDITION, 2015) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น การวางแผนจึงช่วยกำหนดวิธีการควบคุม อีกทั้งยังช่วยตรวจสอบประเมินในทุกขั้นตอนขององค์กรและกระบวนการจัดการ เปรียบเสมือนรากฐาน หรือพิมพ์เขียวการเดินทางขององค์กร การวางแผนเป็นงานหลักและสำคัญในการบริหารของหน่วยงานในทุกระดับเนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีดำเนินการ การวางแผนมีความสำคัญต่อการดำเนินงานหลายประการ ได้แก่ เป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหาร เป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร ทำให้ทุกคนในองค์กรทราบความมุ่งหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ช่วยให้เห็นภาพอนาคต ช่วยให้เกิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ช่วยให้ทุกคนในองค์กรปรับตัวรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ช่วยควบคุมทำได้โดยอาศัยการวัดผลสำเร็จตามแผนงาน และตรวจสอบความถูกต้องของนโยบายปัจจุบัน และช่วยขยายขอบเขตของการคิดของผู้บริหารและช่วยบริหารคล่องตัวดีขึ้น (จรัส อติวิทยาภรณ์, 2553 : 220-221; ทรงชัย สันติวงษ์, 2540 : 2-3)

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่ความเป็นเลิศ เนื่องจากพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การสร้างพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจึงเป็นกุญแจสู่การเติบโตและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการรักษาประสิทธิภาพของพนักงานให้เฉียบคมและมีแนวโน้มด้านประสิทธิภาพใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร (Ivana Radevska, 2021) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเป็นตัวกำหนดว่าพวกเขาให้คุณค่าได้มากน้อยเพียงใด และนี่คือเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมุ่งเน้นเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาถูกห้อมล้อมด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ทั้งทั้ง การมีส่วนร่วม ความเป็นอยู่ที่ดี วัฒนธรรมที่ดี และการจัดการองค์กรที่ดี ที่จะส่งผลประโยชน์ต่อธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย (Juha Huttunen, 2019) โดยองค์กรที่มีศักยภาพจะเป็นผู้ที่สามารถหาโอกาสและมองเห็นทางหลีกเลี่ยง

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ผู้วิจัยเห็นว่าการที่จะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพนั้นต้องมีความสามารถในการปรับตัวและมีการจัดการองค์การที่ครอบคลุม มีการตั้งเป้าหมายที่ดี มีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงจะเป็นองค์กรที่มีความพร้อมต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการวางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์การ โดยเริ่มจากการวางแผนภาพ โดยใช้แผนงานในระดับต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทุก ๆ ระดับทั้งในระดับตัวบุคคล ที่อาจส่งผลไปถึงประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการวางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา กระบวนการวางแผนให้เหมาะสมกับองค์กรบริษัทเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการวางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ชาวไทย ทุกเพศ ในวัยทำงาน ช่วงอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เวลาการวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ช่วงระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (อ้างถึงในวิชัย สงวนวงศ์วาน 2559 : 111) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การกำหนดกลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการกำหนดแผนย่อย เพื่อประสานงานขององค์กรโดยรวม การวางแผน จึงเกี่ยวข้องกับทั้งผลลัพธ์ คือ เป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการจะทำและวิธีการปฏิบัติ การวางแผนอาจ เป็นแบบเป็นทางการ หมายถึง แผนที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นที่รับรู้ร่วมกันในองค์กร มีการ กำหนดเป้าหมายชัดเจนและกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติการไว้เรียบร้อย หรือเป็นแผนที่ไม่เป็น ทางการ คือ แผนที่มีได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการกำหนดเป้าหมายและรับรู้ร่วมกันของ คนในองค์กร และไม่มีอย่างต่อเนื่องในการดำเนินการ ซึ่งการวางแผนในองค์กรโดยทั่วไปเป็นแผน ที่เป็นทางการ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ฌกมล จันทรหัส (2564 : 215) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน คือ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลการทำงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด คำนวณค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึงพฤติกรรม การแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้าน ระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของงานนั้นมีคุณภาพสูงสุด เป็นไปตามที่กำหนดตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.7 ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 53.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.1 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.6 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 49.5 ผล การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความแตกต่างกัน เมื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่โสด กับ สมรส นอกนั้นไม่แตกต่าง ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของหลักการ บริหารงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่า หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (Organizing) ด้านการนำ (Leading) ด้านการควบคุม (Controlling) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) ด้านการบริหารคุณธรรม (Morality) ด้านการประสานงาน (Mediation)

ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปีสถานภาพโสด ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และมีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การตามลำดับ และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงานตามลำดับ ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

กฤช จรินทร์ และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 2) การบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร และการควบคุม 3) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ด้านการเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ การลงโทษ และการสูญเสีย 4) การบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารไม่ควรมุ่งเน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก แต่ควรที่จะบริหารทั้งสี่ด้านให้มีความสมดุล

นอกจากนี้ต้องใช้หลักการเสริมแรงสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยจึงจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และ วราพร ดำรงกุลสมบัติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่างอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชญชชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทเทคโนโลยีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้นำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม และด้านการจัดระบบกลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการในการวางแผนด้านการจัดโครงสร้างองค์กร และด้านการนำ การประสานงานและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) จากพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran ด้วยวิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของเครื่องมือทั้งแบบสอบถามจำนวน 52 ข้อ คือ 0.96 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามออนไลน์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลด้วยโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแบบรวมกลุ่ม (Independent t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และสถิติ การวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษา

1) ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 258 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.50 และ เพศชายจำนวน 142 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีอายุอยู่ในช่วง 18 - 29 ปี ราย คิดเป็นร้อยละ 55.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 298 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.50 สถานภาพโสด จำนวน 272 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 161 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.30

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนภายในองค์กร พบว่า ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อมูลการวางแผนภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.359 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.388 รองลงมา คือด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.407 ด้านการประเมินผลแผน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.446 ด้านวิธีการและกระบวนการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.437 และด้านทรัพยากรและค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 ตามลำดับ

3) ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.352 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดใน

ด้านคุณภาพงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394 รองลงมา คือด้านวิธีการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 ด้านความก้าวหน้าของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.431 ด้านเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.433 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 และด้านปริมาณของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 ตามลำดับ

4) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้เฉลี่ย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในส่วนของด้านเพศ, ด้านอายุ, ด้านสถานภาพ และด้านอายุงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนต่างกัน ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2. ปัจจัยด้านการวางแผน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และด้านปริมาณของงาน มีผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

1) จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการวางแผนภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สะโตอยู่ และแสงจิตต์ไต้ (2565) “ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการวางแผนภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย 0.634 แปลความได้ว่า การวางแผนภายในองค์กรเพิ่มขึ้นนั้น ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยพิจารณารายด้านการ

กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ด้านวิธีการและกระบวนการ และด้านทรัพยากรและค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการวางแผนของ จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 220-221) และธงชัย สันติวงษ์, (2540 : 2-3) กล่าวคือการวางแผนเป็นงานหลักและสำคัญในการบริหารของหน่วยงานในทุกๆระดับ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร ทำให้ทุกคนในองค์กรทราบความมุ่งหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ช่วยให้เห็นภาพอนาคต ช่วยให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ช่วยควบคุมทำได้โดยอาศัยการวัดผลสำเร็จตามแผนงาน และตรวจสอบความถูกต้องของนโยบายปัจจุบัน และช่วยขยายขอบเขตของการคิดของผู้บริหารและช่วยบริหารคล่องตัวดีขึ้นโดยอาศัยแผนเป็นเครื่องมือ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการจัดการภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า การวางแผนภายในองค์กรด้านการนำแผนไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงาน อาจมีการศึกษาด้านการนำแผนไปปฏิบัติเฉพาะ เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยทำการวิจัยเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้วยทฤษฎีของพีเตอร์สัน และพลาแมน ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะนำไปศึกษาร่วมกับประสิทธิภาพในการทำงานด้วยทฤษฎีอื่น หรือศึกษาในประเด็นอื่นเช่น การมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งหน้าอาจจะนำกระบวนการจัดการองค์กรประเด็นอื่น เช่น การจัดการองค์กร การเป็นผู้นำ การควบคุม เป็นต้น มาใช้ในการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
4. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ อาจมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มประชากรพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพียงเท่านั้น อาจมีการศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่มีเงื่อนไขที่ทำให้ผลการวิจัยแตกต่างออกไป เช่น จังหวัดอื่นที่เป็นพื้นที่อุตสาหกรรม

6. จากผลการวิจัยควรมีรูปแบบการประเมินผลแผนที่ทำให้พนักงานลดความต่อต้าน และชี้แจงให้เห็นถึงประโยชน์ที่พนักงานที่ปฏิบัติงานจะได้รับจากขั้นตอนในการประเมินผลแผน

บรรณานุกรม

- กฤช จรินทร์ และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิสมบุรณ์. (2020). การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. คณะการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณภกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23-2.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ. บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์. (2558). ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทเทเลคอมในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การวางแผน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และ วราพร ดำรงกุลสมบัติ. (2564).

ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่างอำเภอเมือง
นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. รัตติยาพรสมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิชัย สงวนวงษ์วาน. (2559). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ใต้แสง. (2565). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย)
จำกัด จังหวัด ปทุมธานี*. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Ivana Radevska. (n.d.). *Employee productivity: Key to creating a motivated workforce*.
Retrieved November 28, 2022, from <https://blog.grovehr.com/employee-productivity>.

Juha Huttunen. (2019). *The long-term benefits of employee productivity*. Retrieved
November 28, 2022, from <https://blog-vibecatch-com.translate.google.com/the-long-term-benefits-of-employee-productivity>.

Lloyd & Aho. (2020). *The Four Functions of Management - An essential guide to
Management Principles*. Fort Hays State University.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2013). *Fundamentals of Management: Essential
Concepts and Applications 8th edition (Global Edition)*. Courier/Kendalville: Pearson
Education Limited.

University of Minnesota. (2010). *Principles of Management EDITION, 2015*. Publication
at <https://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/>.