

กระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ
กรุงเทพมหานคร

**PLANNING PROCESS AND ORGANIZATION CULTUER INFLUENCING EMPLOYEE'S
WORK EFFICIENCY FOR THE CONTRACTION DESIGN CORPORATION FOR
ELECTRICAL CONTROL CABINET OPERATING IN BANGKOK DISTRICT.**

พลวัฒน์ เครือบุตร
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pollawat Klueabut

E-mail: 6314155003@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร ต่อกระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความคิดเห็นต่อกระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.776 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกรandom สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นค่อนข้างมากต่อกระบวนการในการวางแผนงาน ระดับมากที่สุดต่อวัฒนธรรมภายในองค์กรและระดับค่อนข้างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร และกระบวนการในการวางแผนงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ: กระบวนการในการวางแผนงาน วัฒนธรรมภายในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) investigate the employee's attitude toward Planning process and organization culture influencing employee's Work efficiency for the contraction design corporation for electrical Control cabinet operating in Bangkok district.; (2) analyze the effects of Planning process and organization culture influencing employee's Work efficiency for the contraction design corporation for electrical Control cabinet operating in Bangkok district., the administered questionnaire with the reliability value of 0.776 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis. All hypotheses were tested at the level of statistical significance 0.05

The research findings were revealed that the average respondents rather agreed for their attitudes toward planning process, strongly agreed toward organization culture, while work efficiency were rather agreed

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that organization culture affected employee's work efficiency and planning process did not affected employee's Work efficiency

Keywords : Planning process, organization culture, work efficiency

บทนำ

ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้พนักงานได้ชื่อว่าเป็นคนทำงานที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน กมลรัตน์ สัมมาตรี (2561) เมื่อประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลหรือภาพรวมเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตต่อไป

ที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ได้แก่ กมลรัตน์ สัมมาตรี (2561) พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ที่อธิบายว่าระบบการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นถ้าองค์กรนั้นมีกระบวนการในการทำงานที่ดี เช่น กระบวนการในการวางแผนงาน กระบวนการในการกำกับดูแล กระบวนการในการประเมินผล เป็นต้น

ในขณะที่นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) สิริกกร สุขสุดไพศาล (2556) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรยึดเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกันในองค์กรนั้น ซึ่งแบบอย่างดังกล่าวถึงนั้นอาจจะมาจากการตกลงกัน การทำตามกันโดยไม่จำเป็นต้องเป็นหลักนโยบายที่เป็นทางการ นอกจากนั้นนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ได้อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมจะเกิดผลดีต่อองค์กรเนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรนั้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นนั่นเอง

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจน กับกลุ่มพนักงานองค์กรเอกชน ด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานครส่งผล ต่อกระบวนการใน

การวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาค้างต่อไปนี้

1. พนักงานธุรกิจด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานครให้ระดับความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. กระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าที่มีต่อกระบวนการในการวางแผนงาน, วัฒนธรรมภายในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ กระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า

ขอบเขตของการศึกษา การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาของงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคณะลักษณะของตัวแปร นอกจากนี้ยังศึกษาถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งได้แก่ กระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. องค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการในการวางแผนงานและการสร้างและการพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของธุรกิจให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษานี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับกระบวนการในการวางแผนงาน

ชรณชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2557) กล่าวว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง กิจกรรมที่ต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับให้เข้าได้กับข้อมูลที่ได้รับทั้งที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และข้อมูลที่มาจากระบวนการและระบบอื่น

สัญญา เคนาภูมิและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) กล่าวว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ สามารถแยกองค์ประกอบได้ 7 ประการ ได้แก่ (1) เป็นกระบวนการ (Process) (2) เป็นการจัดเตรียม (Preparing) (3) เป็นชุดหนึ่ง (A set) (4) การตัดสินใจเพื่อการทำ (Decisions for action) (5) เป็นเรื่องอนาคต (In the future) (6) มุ่งสู่การทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ (Directed at achieving Goals) (7) ใช้วิธีการที่ให้ผลงานสูง (By Optimal Means)

Robbins & Coulter (2006) อ้างอิงใน สัญญา เคนาภูมิและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร(2560) กล่าวว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง กระบวนการวางแผนประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การพัฒนากลยุทธ์ (4) การกำหนดเป้าหมายระยะปานกลาง (5) การกำหนดแผนปฏิบัติงาน (6) การปฏิบัติตามแผนหรือการใช้แผน (7) กลไกของข้อมูลย้อนกลับ

อมรรัตน์ อมรนาถ (2559) กล่าวว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงาน

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง PDCA Cycle เป็นวงจรการจัดการที่ดี ที่มุ่งการจัดการที่เป็นระบบมีการ Plan คือ วางแผน Do คือปฏิบัติให้ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ Check คือการติดตามประเมินผล Action คือการไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องต่อไป

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการในการวางแผน หมายถึง กิจกรรมที่ต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับให้เข้าได้กับข้อมูลที่ได้รับทั้งที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และข้อมูลที่มาจากระบวนการและระบบอื่น

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม

Robbins (2001) อ้างอิงในสิริกร สุขสุดไพศาล (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานกัน

อาทิตย์ จันทะรังศรี (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ความคิด ความเชื่อขององค์กรที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ในองค์กรนั้นและถูกส่งต่อจากรุ่นสู่

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณี ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงาน

วาสนา สิริอำนาจ กล่าวว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร หมายถึง พิษณุภา ยืนยาวและธีรวิฑู ธาดาตันติโชค (2558) วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่สมาชิกองค์การปฏิบัติมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร หมายถึง แบบแผนองค์การที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด

Peterson and Prowman (1953) ชนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Cost)

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่

รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงธุรกิจจะทำให้เพิ่มผลผลิตได้อย่างดี

สุภารัตน์ สะโตอยู่และแสงจิตต์ ใต้แสง (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้อง

ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรกระบวนการในการวางแผนงานกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน

Allen (1958) อ้างอิงในบุญลดา คุณาเวชกิจ จุฑามาศ อ้วนแก้วและกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว (2564) กล่าวว่า ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ POLC ได้แก่ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดการองค์การ (Organizing) 3. การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling)

แนวคิดทางการจัดการของ koontz and weibrich (1990) อ้างอิงใน จุฑามาศ หอมกลิ่น ดร.ธีระ ภูดี และดร. อมร มะลาศรี (2557) กล่าวว่า กระบวนการบริหารไว้เป็น 5 ประการ คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์กร (Organizing) 3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4. การอำนวยการ (Directing) 5. การควบคุม (Controlling)

อมรรัตน์ อมรนาถ (2559) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนการศึกษาแบ่งออกได้ 6 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนการวางแผน 2. ขั้นตอนการวางแผน 3. ขั้นตอนการจัดแผน 4. ขั้นตอนการจัดทำรายละเอียดของแผน 4.1 จัดทำแผน คือ การจำแนกแผนออกตามสาขาต่างๆ 5. ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ 6. ขั้นตอนประเมินผล

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างกระบวนการในการวางแผนงานกับประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปได้ว่า กระบวนการในการวางแผนงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญลดา คุณาเวชกิจ จุฑามาศ อ้วนแก้วและกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว (2564) กล่าวว่า อิทธิพลของหลักการบริหารงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการวางแผน (Planning) อาจเป็นเพราะองค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของ

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนนทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับด้านงบประมาณ

นอกจากนี้ อิศรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต (2556) กล่าวว่า ด้านการวางแผนผลการศึกษพบว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างกระบวนการในการวางแผนงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกันสามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นกับประชากรณ์นั้นเป็นผลมาจากการที่ประชากรณ์มีกระบวนการในการวางแผนงานที่ดี

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างกระบวนการในการวางแผนงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : กระบวนการในการวางแผนงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานองค์กร เอกชน ด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมภายในองค์กรกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน

Alvesson (2000) อ้างอิงใน นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ 2. มีบรรทัดฐาน 3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น 4. มีปรัชญาขององค์กร 5. มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผน เป็นแบบอย่างในการ 6. มีบรรยากาศองค์กร

Cooke & Lafferty (1989) อ้างอิงใน ศรีธัญธร ตันติपालกุล (2563) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ปรากฏในแต่ละองค์กร Richard L. Daft (2008) อ้างอิงใน กิติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) กล่าวว่า ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (1) วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) (2) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) (3) วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) (4) วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture)

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) กล่าวว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทางการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร

รัชนีประภา บุญทะระและสุวัฒนา ศึ่งสวัสดิ์ (2563) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้เต็มฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ม ทำให้พนักงานเกิดการนำองค์ความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน

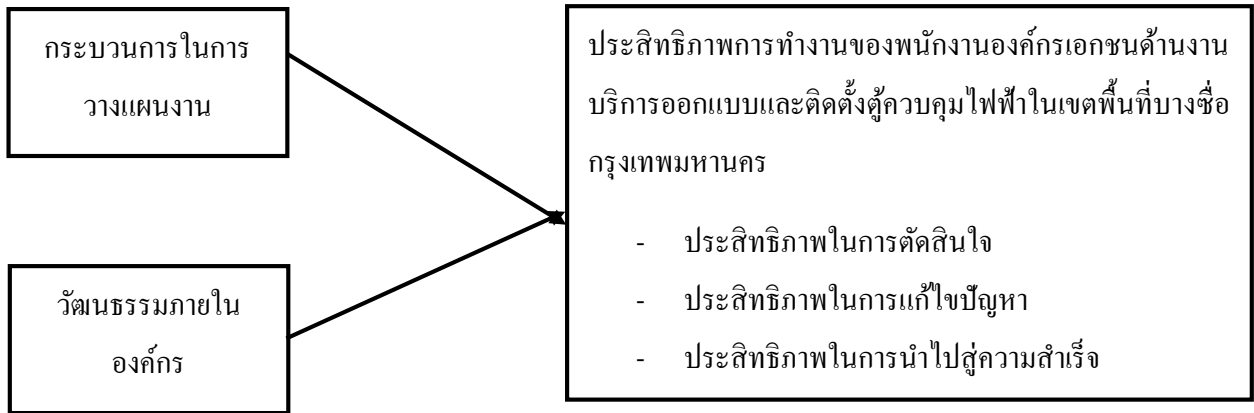
นอกจากนี้ศรีธัญธร ตันติपालกุล (2563) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรทางบวกในการให้ประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นกับประชานั้นเป็นผลมาจากการที่ประชามีวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 : วัฒนธรรมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ด้าน งานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 2.1 : ภาพแสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างตัวแปร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1. เป็นบุคลากรของธุรกิจบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าและอาศัยอยู่ในบริเวณเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร

1.2. เป็นบุคลากรของธุรกิจข้างต้นที่เคยมีประสบการณ์ทางด้าน กระบวนการในการวางแผนงาน และวัฒนธรรมภายในองค์กรมาก่อน

1.3. เป็นบุคลากรของธุรกิจข้างต้นที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้เนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกใบสอบถามทางออนไลน์

โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงใน สิริกร สุขสุดไพศาล, 2556) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้

เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{610}{1 + (610 * 0.05^2)}$$

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 241 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากมีระยะเวลาในการจัดทำวิจัยที่จำกัด

เครื่องมือในการศึกษา

ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษา ทุกตัวและทุกประเภที่นั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

3.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่ง ได้มีการศึกษามาก่อน

3.2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, อายุงาน(บริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน), สถานที่ทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “กระบวนการในการวางแผนงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “วัฒนธรรมภายในองค์กร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2,3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ จากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการทดลอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่า โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งในที่นี้พบว่ามีความเท่ากับ 0.776 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ผู้วิจัยจึงนำไปใช้ดำเนินการต่อไป

ประเภทของสถิติที่ใช้

สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ (สิริกร สุขสุดไพศาล, 2556)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องความสำคัญต่อกระบวนการในการวางแผนงาน , ความสำคัญต่อวัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (สิริกร สุขสุดไพศาล, 2556)

สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นที่ใช้มาตรวัดอันดับ ซึ่งมีจำนวนตัวแปรต้น มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันดับ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis)

การแปลผลค่าสถิติ ช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้

- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยที่สุด
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า ปานกลาง
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด

สรุป และอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ (บริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) และสถานที่ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี ในขณะที่อายุงาน (บริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ นั้นคือ 1- 5 ปี และส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงาน คือ ภายในสำนักงาน

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความคิดเห็นต่อกระบวนการในการวางแผนงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างมากในเรื่องบุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการการวางแผนและแผนปฏิบัติการ หน่วยงานสามารถทบทวนกระบวนการวางแผนที่ใช้กับความสำเร็จหรือความพึงพอใจกับผลงานที่ทำได้สำเร็จ หน่วยงานมีการจัดหาข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการวางแผนและให้การยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ หน่วยงานมีการทบทวนและการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานมีการจัดทำแผนการปฏิบัติที่แสดงถึงกิจกรรมและเวลาที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ หน่วยงานของท่านมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันในการวางแผน หน่วยงานสามารถพัฒนากระบวนการการวางแผนใหม่เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น หน่วยงานมีการมอบหมายบุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการวางแผน และบุคลากรมีการทบทวนแผนงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ตามลำดับและมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีระดับความมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการวางแผนงานอย่างชัดเจนและประมินผลได้

2.2. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมภายในองค์กรพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องบุคลากรไม่ปฏิบัติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียภาพลักษณ์และชื่อเสียงของหน่วยงาน บุคลากรสามารถให้ข้อมูลของหน่วยงานที่ทำให้บุคลากร ภายนอกเข้าใจหน่วยงานในเชิงบวก บุคลากรมีความสามัคคีกลมเกลียวต่อกัน บุคลากรพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ซึ่งดำเนินการ โดยหน่วยงาน บุคลากรมีโอกาสที่จะเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆต่อหน่วยงาน บุคลากรยินดีที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆให้กับหน่วยงานมีความก้าวหน้าและแข่งขันได้ ท่านสามารถทำงานภายในทีมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีช่องทางหลายรูปแบบที่สามารถแสดงความคิดเห็นถึงหัวหน้างานและผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างพร้อมเพียง และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรมีการสรุปผลการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ระหว่างการทำงาน บุคลากรมีการช่วยเหลือกันในขณะทำงาน ตามลำดับ

2.3. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมากต่อเรื่องของประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและประสิทธิภาพในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุดต่อเรื่องประสิทธิภาพในการตัดสินใจ

2.4. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่ากระบวนการในการวางแผนงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และวัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย และกระบวนการในการวางแผนงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การอภิปรายผล การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1.1. ผลการศึกษาที่พบว่ากระบวนการในการวางแผนงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า เขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีความไม่สอดคล้องกับแนวคิด Allen (1958) อ้างอิงในบุญลดา คุณาเวชกิจ จุฑามาศ อ้วนแก้วและกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว (2564) และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญลดา คุณาเวชกิจ จุฑามาศ อ้วนแก้วและกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว (2564) ความไม่สอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษารั้งนี้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรนั้น องค์กรไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องกระบวนการในการวางแผนงาน

1.2. ผลการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า เขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิด Richard L. Daft (2008) อ้างอิงในกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนวิรัตน์ เพชรพรหม (2562) ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษารั้งนี้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อ 1. การที่องค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้าต้องการ ให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ วัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามลำดับ

ข้อ 2. ในการพิจารณาเรื่องวัฒนธรรมภายในองค์กรนั้น สิ่งที่องค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า ในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กรของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีม ได้แก่ บุคลากรไม่ปฏิบัติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียภาพลักษณ์และชื่อเสียงของหน่วยงาน บุคลากรสามารถให้ข้อมูลของหน่วยงานที่ทำให้บุคลากรภายนอกเข้าใจหน่วยงานในเชิงบวก บุคลากรมีความสามัคคีกลมเกลียวต่อกัน บุคลากรพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงาน บุคลากรมีโอกาสนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆต่อหน่วยงาน บุคลากรยินดีที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆให้กับหน่วยงานมีความก้าวหน้าและแข่งขันได้ ท่านสามารถทำงานภายในทีมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีช่องทางหลายรูปแบบที่สามารถแสดงความคิดเห็นถึงหัวหน้างานและผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างพร้อมเพียง และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรมีการสรุปผลการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ระหว่างการทำงาน บุคลากรมีการช่วยเหลือกันในขณะทำงาน

ข้อ 3. ในการพิจารณาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานนั้น สิ่งที่องค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า ในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีม ได้แก่ ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยใน

ระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมากต่อเรื่องของประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและประสิทธิภาพในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุดต่อเรื่องประสิทธิภาพในการตัดสินใจ

ข้อ 4. ถึงแม้ว่าเรื่องกระบวนการในการวางแผนงานนั้นจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่สิ่งที่องค์กรเอกชนด้านงานบริการออกแบบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า ในเขตพื้นที่บางซื่อ กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนากระบวนการในการวางแผนงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีม ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการการวางแผนและแผนปฏิบัติการ หน่วยงานสามารถทบทวนกระบวนการวางแผนที่ใช้กับความสำเร็จหรือความพึงพอใจกับผลงานที่ทำได้สำเร็จ หน่วยงานมีการจัดหาข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนและ ให้การยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ หน่วยงานมีการทบทวนและการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานมีการจัดทำแผนการปฏิบัติที่แสดงถึงกิจกรรมและเวลาที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ หน่วยงานของท่านมีการระดมความคิดร่วมกันในการวางแผน หน่วยงานสามารถพัฒนากระบวนการการวางแผนใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น หน่วยงานมีการมอบหมายบุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการวางแผน และบุคลากรมีการทบทวนแผนงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ตามลำดับและมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีระดับความมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการวางแผนงานอย่างชัดเจนและประเมินผลได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษากว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น ซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่มองถึงกระบวนการในการวางแผนงาน และวัฒนธรรมภายในองค์กรนี้ ได้ชัดเจนมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการในการวางแผนงานและวัฒนธรรมภายในองค์กรอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่นๆ เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการในการวางแผนงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก นโยบายในการวางขั้นตอนและกระบวนการ รวมทั้งคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานอาจแตกต่างกัน ดังนั้นจึงแนะนำให้ผู้วิจัยรายต่อไปนำประเด็นนี้ไปทำงานศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดต่อไป

บรรณานุกรม

ชนกรณั พวรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด สงขลา. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์

- ชรณชก ศรีทิพย์รัตน์ (2557) ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผนงาน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท เทเลคอม ในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี
- บุญลดา คุณาเวชกิจ จุฑามาศ อ้วนแก้วและกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว (2564) หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัดการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก
- รัมย์ประกา บัญพระและสุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ (2563) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. วารสารการจัดการและการพัฒนา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2
- รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- วัลลภ บุตรเกตุ (2562) วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ
- วาสนา สิริอำนาจ พิษณุภา ยืนยาวและธีรวิฑู ธาดาตันดิโชค (2558) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วารสารสิทธิมนุษยชน ปีที่ 23 ฉบับที่ 1
- ศรันชญ์ธร ดันดิपालกุล (2563) แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ
- สัญญา เคนาภูมิและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร(2560) กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2
- เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2561) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 12 ฉบับที่ 28
- สุดารัตน์ สะโตอยู่และแสงจิตต์ ไต้แสง (2565) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 2
- อมรรัตน์ อมรนาถ (2559) กระบวนการวางแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา

- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- อาทิตย์ จันทะรังศรี (2564) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ
- อิสรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต (2556) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปกร. กรุงเทพฯ
- Allen (1958) อ้างอิงในบุญฤดา คุณาเวชกิจ จุฑามาศ อ้วนแก้วและกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว (2564) หลักการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก
- Alvesson (2000) อ้างอิงใน นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี
- Cooke & Lafferty (1989) อ้างอิงใน ศรีณัฐร ตันติपालกุล (2563) แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ
- Koontz and wehrich (1990) อ้างอิงใน จุฑามาศ หอมกลิ่น ดร.ธีระ ภูดี และดร.อมร มะลาศรี (2557) แนวทางการพัฒนากระบวนการวางแผนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2
- Peterson and Prowman (1953) ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์
- Richard L. Daft (2008) อ้างอิงในกิตติยา วงศ์เบียสัจจ์ (2564) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ
- Robbins & Coulter (2006) อ้างอิงใน สัญญา เคนาภูมิและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2
- Robbins (2001) อ้างอิงในสิริกร สุขสุดไพศาล (2556) วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพ. ปริญญาานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ