

**การบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร**

**The management practices affecting the performance of private sector employees in the
Bangkok metropolitan area**

ธิดารัตน์ มีสังข์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาหลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติ T-Test ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการจัดทำงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, หลักการบริหาร, พนักงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1. To compare personal factors with performance in the workplace of employees in private companies in Bangkok. 2. To study the principles of management that affect the performance of employees in private companies in Bangkok. The sample group consists of 400 employees from private companies in Bangkok. Data was collected using a questionnaire. Statistical analysis included frequency distribution, percentages, means, standard deviations, T-Test for analyzing differences, analysis of variance, and linear regression analysis. The research findings can be summarized as follows:

1. Personal factors such as age and length of employment significantly affect the performance of employees in private companies in Bangkok at a significance level of .05.
2. Management practices including planning, leadership, coordination, reporting, and budgeting significantly affect the performance of employees in private companies in Bangkok at a significance level of .05

Keywords: Work performance, Management principles, Employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือการวางแผนและกำหนดทิศทางล่วงหน้าขององค์กร เพื่อให้ทีมงานมีความมั่นใจและเข้าใจในบทบาทของตน การบริหารที่ดีช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการทำงานขององค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 การปรับตัวและการจัดการที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ ทัศนคติและวัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของทีม การสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นช่วยเสริมแรงบันดาลใจ การสนับสนุนและพัฒนาพนักงานเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของพนักงานจะเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (HREX.asia)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหมายถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างน้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เท่ากัน การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือและการเสียสละของบุคลากร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงาน การตัดสินใจในองค์กรมีข้อจำกัดในการประมวลผลข้อมูล ทฤษฎี POSDCoRB เน้นการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารและการจัดโครงสร้างเพื่อประสานงานระหว่างหน่วยย่อย โดยมีสองวิธีหลัก: การสร้างกลไกควบคุมภายในองค์กรและการผูกมัดทางใจเพื่อให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (leadership) (Lyndall Urwick & Luther Gulick, 1937)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาหลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานงานวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. การบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาหลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้เฉลี่ย (6) อายุงาน และหลักการบริหารงาน ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ (1) การวางแผน(Planning) (2) การจัดองค์กร(Organizing) (3) การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร(Staffing) (4) การอำนวยการ(Directing) (5) การประสานงาน(Co-ordinating) (6) การรายงาน(Reporting) (7) การบริหารงบประมาณ(Budgeting)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) ด้านคุณภาพ (2) ด้านปริมาณ (3) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ W.G.Cochran (1977)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

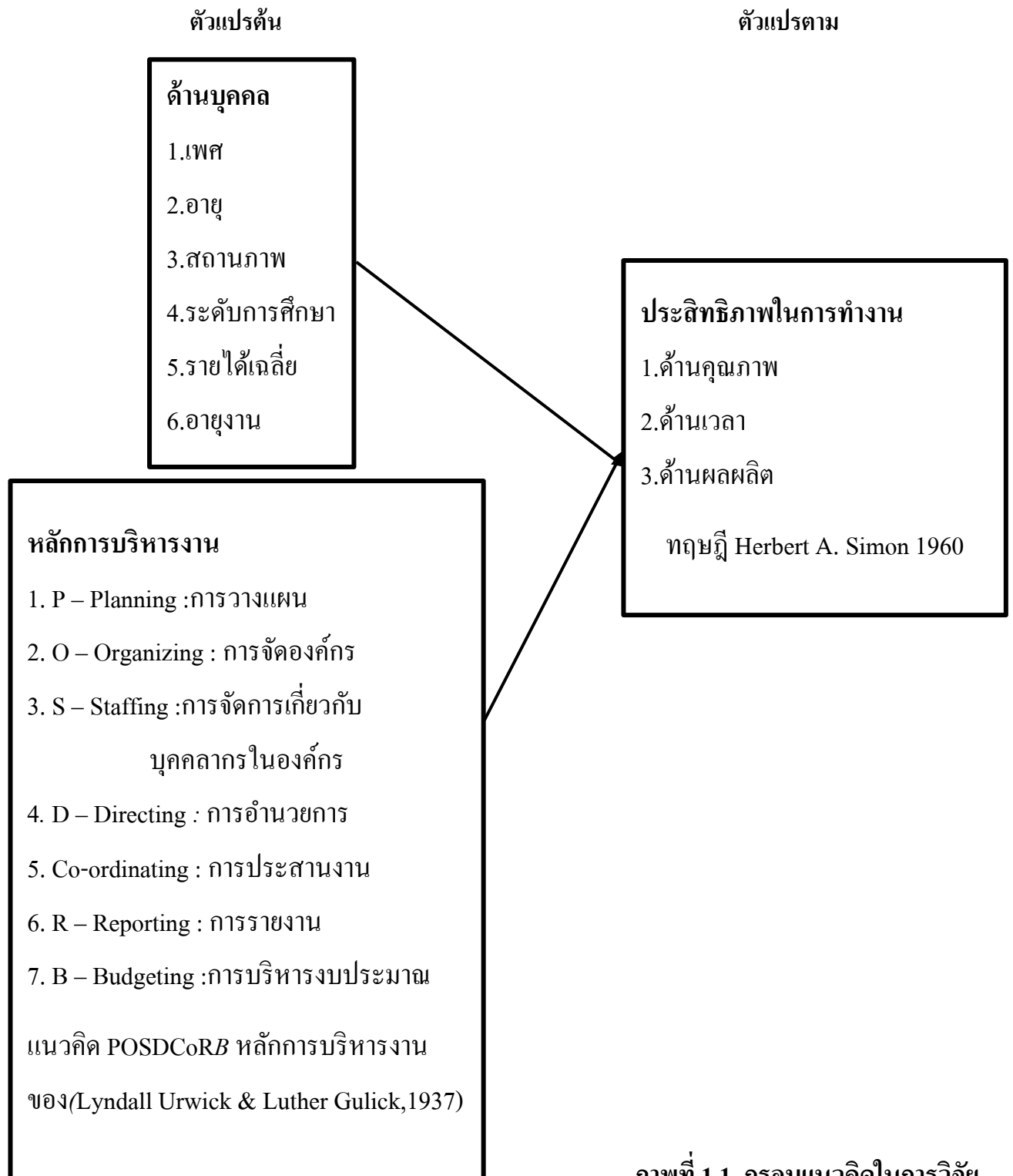
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ประมวลผลและสรุปผลงานวิจัย คือระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567ถึงเมษายน 2567 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา :แนวคิด *POSDCoRB* หลักการบริหารงานของ(Lyndall Urwick & Luther Gulick,1937) และประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ ของ (Herbert A. Simon ,1960)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีหลักการบริหาร

หลักการบริหารของ POSDCoRB โดย Lyndall Urwick และ Luther Gulick (1937)

ทฤษฎีองค์กรและกระบวนการบริหารงาน POSDCoRB ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าพนักงานระดับล่าง โดยเน้นวิธีการทำงานและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูง

ความคิดและข้อเสนอแนะของ Gulick

1. องค์การเกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่แบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษ ช่วยประหยัดเวลาและแรงงาน เมื่อสังคมขยายตัว การแบ่งงานจะซับซ้อนขึ้น จำเป็นต้องมีโครงสร้างเพื่อประสานงานหน่วยงานต่างๆ หัวใจของทฤษฎีนี้คือการจัดโครงสร้างและประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย

2. หลักการประสานงานหน่วยงานย่อยมีสองวิธี: การสร้างกลไกควบคุมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างอำนาจและสายการบังคับบัญชา และการผูกมัดทางใจ ที่ทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

Herbert A. Simon (1960) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการจะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) Herbert ได้นำเสนอสมการประสิทธิภาพโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. องค์กรภาคเอกชน 2. องค์กรภาครัฐบาล

สูตรการคำนวณประสิทธิภาพภาคเอกชน $e = (o - i)$

โดยดูจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ทำให้ผลผลิตมีจำนวนมากขึ้นโดยที่ปัจจัยนำเข้าเท่าเดิม โดยกำหนดให้

e = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน ผู้วิจัยจึงใช้วัดด้านคุณภาพ

o = Output คือ ผลผลิตหรือสิ่งที่ได้รับออกมา ผู้วิจัยจึงใช้วัดด้านผลผลิต

i = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ทั่วไป ผู้วิจัยจึงใช้วัดด้านเวลา

s = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ฤทธากิน มิ่งโสภา และ ฌกมล จันทรสม (2564 : 215) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรค รวมถึงลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุด ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดผลการทำงานว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใดและคุ้มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและคุณภาพการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

การบริหารองค์การ

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้กล่าวว่าระบบการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรจะส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณไปสู่ทุกส่วนงาน และสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย การจัดทำงบประมาณในธุรกิจก่อสร้างจึงต้องมีความรัดกุมและเคร่งครัด เนื่องจากงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนและควบคุมการใช้ทรัพยากร การเตรียมงบประมาณที่แม่นยำและเป็นระบบจะช่วยทำนายค่าใช้จ่ายและรายได้ได้อย่างแม่นยำ เพื่อให้งานก่อสร้างดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การตรวจสอบและประเมินผลระบบบัญชีและการเงินทุกปีเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าระบบบัญชีและการเงินมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ณัฐนันท์ ไชยศิริ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการวางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 18-29 ปี การวางแผนภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายและการนำไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงสุดโดยเรียงตามคุณภาพงานและวิธีการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพ, และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ W.G.Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสามารถให้เกิด ความคลาดเคลื่อน +5% ขอเก็บข้อมูลที่ 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยใช้ POSDCoRB ส่วนที่ 3 แบบสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1. ข้อมูลส่วน บุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ พนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับ ข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	247	61.7
อายุ	30 - 39 ปี	225	56.3
สถานภาพ	โสด	293	73.2
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	331	82.8
รายได้เฉลี่ย	35,001-45,000 บาท	163	40.8
อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	199	49.7

จากตารางที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 61.70 ส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.30 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อย ละ 73.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 82.80 ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.80 และส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อย ละ 49.70

ตาราง 2 การวิเคราะห์การบริหารงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

หลักการบริหารของ <i>POSDCoRB</i>	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.การวางแผน (<i>Planning</i>)	4.23	0.68	ระดับดีมาก
2.การจัดองค์การ (<i>Organizing</i>)	3.92	0.82	ระดับดี
3.การจัดคนเข้าทำงาน (<i>Staffing</i>)	4.26	0.71	ระดับดีมาก
4.การอำนวยการ (<i>Directing</i>)	3.69	0.86	ระดับดี
5.การประสานงาน (<i>Coordinating</i>)	4.16	0.76	ระดับดี
6.การรายงาน (<i>Reporting</i>)	4.52	0.55	ระดับดีมาก
7.การจัดทำงบประมาณ (<i>Budgeting</i>)	4.57	0.56	ระดับดีมาก
หลักการบริหารในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.19	0.57	ระดับดี

จากตารางที่ 2. ผลพบว่าระดับความคิดเห็นหลักการบริหารงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การรายงาน และการจัดทำงบประมาณอยู่ในระดับดีมาก การจัดองค์การ การอำนวยการ และการประสานงาน อยู่ในระดับดี

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ	4.40	0.61	ระดับดีมาก
2.ประสิทธิภาพด้านเวลา	4.28	0.70	ระดับดีมาก
3.ประสิทธิภาพด้านผลผลิต	4.43	0.64	ระดับดีมาก
รวม	4.37	0.58	ระดับดีมาก

จากตารางที่ 3. ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประสิทธิภาพด้านผลผลิต ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพด้านเวลา อยู่ในระดับดีมาก

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพด้านเวลาที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การบริหารงาน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการจัดทำงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการบริหารงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการจัดองค์การ และ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1 หลักการบริหารงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในระดับดี ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการจัดทำงบประมาณ รองลงมาคือการรายงาน การจัดคนเข้าทำงาน การวางแผน การประสานงาน และการจัดองค์การ ส่วนการอำนวยความสะดวกมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่พบว่าการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรจะส่งผลดีต่อการจัดสรรงบประมาณและการควบคุมตามสถานการณ์ โดยเฉพาะในธุรกิจก่อสร้างที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินระบบบัญชีการเงินอย่างเข้มงวดทุกปี

จากผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) พบว่าการบริหารจัดการงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมทำให้งานเกิดผลเร็วและมีคุณภาพ

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมาก ด้านผลผลิตสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพ และด้านเวลาน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวดี ชูเชิด (2556) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานหมายถึงความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

จากผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวดี ชูเชิด (2556) พบว่าการได้รับงานที่ซับซ้อนและหลากหลายช่วยพัฒนาตนเองและนำไปสู่ความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน โดยการเรียนรู้และทำงานที่ยากจะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และสะสมประสบการณ์ให้เก่งยิ่งขึ้น

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุงานผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะเป็นระยะเวลามากพอที่จะเข้าใจถึงเนื้องาน และวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญดังต่อไปนี้

การวางแผนเป็นหน้าที่แรกในการบริหารองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อนิวัช แก้วจำนง (2556) ที่ระบุว่า การวางแผนช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การจัดองค์กรควรแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิ ขวัญเงิน (2559) ที่กล่าวว่า การจัดการองค์การช่วยให้ทุกคนรู้บทบาทของตน การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญตามงานวิจัยของ มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555) ที่ระบุว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้งานมีคุณภาพสูง การอำนวยความสะดวกมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิ ขวัญเงิน (2559) ที่ระบุว่า การอำนวยความสะดวกภาวะผู้นำและการจูงใจ การประสานงานต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นเพิ่ม ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อกัน จะสามารถทำให้เห็นมุมมองในปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาวิจัย ควรหารูปแบบแนวทางการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่นเพิ่ม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้เห็นมุมมองในปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้น เพื่อต่อยอดงานวิจัยนี้ให้มีแนวคิดที่หลากหลาย หรือค้นพบกับตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลมากกว่าที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สิริวดี ชูเชิด.(2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2563,จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineMag/view2.php?id=771>
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐนันท์ ไชยศิริ. (2565). ปัจจัยด้านการวางแผนภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทรืสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23-2.
- มุกมณี มีโชคสกุล. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- Gulick, L. (1937). Notes on the theory of Organization. Classics of organization theory, 3(1937), 87-95
- Herbert, A. S. (1960). Administrative Behavior. New York : MC Milan
- Cochran, W. G. (1977) Sampling Techniques. 3rd Edition, John Wiley & Sons, New York.