

การบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี และการยอมรับนวัตกรรม
ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
CHANGE MANAGEMENT ACCEPTING TECHNOLOGY AND
ACCEPTING INNOVATION THAT AFFECTS THE
ADJUSTMENT OF PRIVATE EMPLOYEES
IN BANGKOK

ศุภลสิทธิ์ ปราณีนุช

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี การยอมรับนวัตกรรม และการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) วิเคราะห์อิทธิพลการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) วิเคราะห์อิทธิพลการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (4) วิเคราะห์อิทธิพลการยอมรับนวัตกรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก การยอมรับเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก การยอมรับนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก การปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) การยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (4) การยอมรับนวัตกรรมไม่มีผลต่อพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี การยอมรับนวัตกรรม การปรับตัว

ABSTRACT

The research objectives were: (1) to study the level of change management technology acceptance innovation acceptance and adaptation of private employees in Bangkok. (2) Analyze the influence of change management affecting the adjustment of private employees in Bangkok. (3) Analyze the influence of technology adoption Affecting the adjustment of private employees in Bangkok. (4) Analyze the influence of innovation acceptance on the adjustment of private sector employees in Bangkok.

The research was a quantitative research. The population was private employees in Bangkok. of which the exact number is unknown. A sample of 400 people was used by a simple random sampling method. Data were collected by questionnaires and analyzed by statistical methods such as Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

Major findings: (1) The overall level of change management opinions was at a high level. The overall acceptance of technology is at a high level. The overall acceptance of innovation was at a high level. The overall adaptation was at a high level. (2) Change management had no effect on the adaptation of private employees in Bangkok, (3) Technology acceptance had no effect on private employees in Bangkok, (4) Innovation acceptance had no effect on private employees in Bangkok significantly 0.05.

Keywords: Change Management, Accepting Technology, Accepting Innovation, Adjustment

บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อมนุษย์ เป็นการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับสารสนเทศสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง และอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันได้มากขึ้น เช่น การค้นหา การจัดเก็บข้อมูล การทำธุรกรรมต่าง ๆ ตลอดจนติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้ผู้ใช้งานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสะดวกสบาย

และรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลดีเมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาท ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น สามารถสั่งซื้อของออนไลน์ สั่งอาหารผ่านเดลิเวอรี่ โดยไม่จำเป็นต้องออกจากบ้าน เพราะใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกิดประโยชน์ และเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ที่กำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการปรับตัวในทุกภาคส่วน ทั้งในด้านการทำงานของพนักงานที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานโดยที่บ้านใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงาน การประชุมผ่าน conference application เป็นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กรแบบออนไลน์ ส่วนในด้านธุรกิจพบว่าธุรกิจหันมาสนใจการทำตลาดออนไลน์มากขึ้น และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ธุรกิจมีรายได้ และดูแลพนักงานกันต่อไปจึงก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ อย่างไรก็ตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากจะเกิดผลดีก็ย่อมเกิดผลเสียได้ เช่น การเข้าถึงยากของผู้ใช้งานเทคโนโลยี เพราะมีปัจจัยหรือเหตุผลอีกหลาย ๆ อย่างที่ไม่เอื้อต่อการใช้งานจึงทำให้เกิดปัญหาได้ ดังนั้นภาครัฐ และเอกชนต้องร่วมมือกันพัฒนาช่องทางการเรียนรู้แบบใหม่ สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ชั่วคราว เพื่อรองรับ และแก้ปัญหาดังกล่าว

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ผู้บริหารย่อมมุ่งให้ผลงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่องานมากที่สุด ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้แก่ การมีผู้นำที่ดี และเก่งมีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอน และในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคี ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับเกิดศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ จนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ รวมถึงพนักงานซึ่งเป็นผู้ผลิตผลงาน สร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้า สำหรับการบริหารงานภายในองค์กรมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน และบรรลุเป้าหมายตามแผนงานขององค์กรเนื่องจากประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละองค์กรโดยเครื่องมือการวัดประสิทธิผลทางด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานหมายถึง ผลจากการพิจารณาว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงไร โดยเทียบจากมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้พนักงานทราบผลการประเมินเป็นระยะ (Mathis & Jackson, 2000) และมีหลักสำคัญคือ การปฏิบัติงานอย่างหนัก และอยู่ภายในกฎระเบียบของบริษัท (Emin,

Pernin, & Guéraud, 2009) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสะท้อนสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของพนักงานได้ เช่น ประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะหรือแม้กระทั่งระดับสติปัญญา โดยผลที่ได้สามารถนำมาใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการเข้าใจใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็น หลักที่สำคัญสำหรับการพัฒนา และกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Mathis & Jackson, 2000) ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละรายจึงเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างเครือข่ายคุณภาพในระดับองค์กร ระดับประเทศ และระดับสากล โดยเฉพาะ ในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งธุรกิจการประกันชีวิตถือได้ว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมบริการที่มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูง การที่องค์กรเคยยืนอยู่ในระดับแนวหน้า แต่ละเลยการพัฒนาคนให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่เคยอยู่ในระดับแนวหน้าเป็นระดับที่ลดลง และในทางตรงกันข้ามองค์กรที่เคยอยู่ในตำแหน่งท้าย ๆ ถ้าสนใจการพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ก็สามารถก้าวสู่ตำแหน่งในระดับต้น ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ในระดับแนวหน้าได้ ดังนั้น จึงถือได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ก็คือ การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศร่างกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานของพนักงานจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานของพนักงาน โดยปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ว่าองค์กรที่ต้องการอยู่รอดในยุคปัจจุบันนั้นต้องปรับตัวอย่างยิ่งพนักงานที่ทำงานในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ผู้ที่มีประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และมีความผิดพลาดน้อย เน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน

องค์กรจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ทำให้ช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี และการยอมรับนวัตกรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เข้าใจถึงมุมมองของพนักงานในการปรับตัว และหาแนวทางการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในยุคดิจิทัล และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนให้องค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จ และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี การยอมรับนวัตกรรม และการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการยอมรับนวัตกรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. อิทธิพลการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. อิทธิพลการยอมรับเทคโนโลยี มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. อิทธิพลการยอมรับนวัตกรรม มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี การยอมรับนวัตกรรม และการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี และการยอมรับนวัตกรรม ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ประชากร คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Cochran (1963) ที่มีการกำหนดให้สัดส่วนที่ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด จากการทำให้ค่าความแปรปรวนของสัดส่วนมีค่ามากที่สุดโดยกำหนดค่าความเป็นได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ (p) เท่ากับ 0.5 ในการคำนวณนี้จะกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนของเหตุการณ์ที่จะเกิดไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งได้เลือกค่าของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี และการยอมรับนวัตกรรม ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี และแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวของพนักงานสร้างขอบเขตตัวแปรการบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี และการยอมรับนวัตกรรม ที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษา โดยเริ่มต้นศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน-สิงหาคม 2566

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยข้อมูลส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีตำแหน่ง

ระดับปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีขนาดของบริษัท ขนาดกลาง มีจำนวนพนักงานในบริษัท 61-90 คน มีประเภทของบริษัท การบริการ ตามลำดับ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วยด้านโครงสร้าง พบว่า อยู่ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม ตามลำดับ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ บริษัทกำหนดตำแหน่ง/หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานเป็นไปตามโครงสร้างบริษัท และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามสายงาน และมีความชัดเจน ตามลำดับ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ระบบของบริษัทสามารถนำไปใช้ในการบริหาร และการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ข้อมูลระบบของบริษัทมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระบบของบริษัทมีการบริหารจัดการ และการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็ว ตามลำดับ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชಾವางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริษัทมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัย และนวัตกรรมใหม่ๆ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการปฏิบัติงานใหม่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับในศักยภาพความสามารถการบริหารงาน และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่เกิดการต่อต้าน และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บังคับบัญชาดำเนินการชี้แจงเมื่อเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในบริษัท ตามลำดับ

ภาวะผู้นำที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาพนักงานที่ยังไม่บรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคล และทีมงาน และการทำงานหรือกระบวนการทำงาน ซึ่งมีจำนวนค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชากำหนดงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานแก่สมาชิกทีม ผู้บังคับบัญชาจัดทำเอกสารคู่มือดำเนินการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ผู้บังคับบัญชาควบคุมประสิทธิผลของการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน หรือกระบวนการทำงาน ผู้บังคับบัญชาทำให้มั่นใจได้ว่าแนวทางแก้ปัญหาที่เสนอจะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน ผู้บังคับบัญชาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการตัดสินใจที่สำคัญรวมถึงแนวทางการแก้ไข และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนปฏิบัติการที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น ตามลำดับ

การทำงานเป็นทีมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก

การทำงานเป็นทีมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ทีมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี และทีมงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งมีจำนวนค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ทีมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทีมงานมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน ทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทีมงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทีมงานมีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ ทีมงานมีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทีมงานมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ตามลำดับ

การยอมรับนวัตกรรมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก

การยอมรับนวัตกรรมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ท่านคิดว่าในอนาคตองค์กรจะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้งานมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ท่านเข้าใจว่านวัตกรรมมีต่อการปรับตัวในการทำงาน ท่านเข้าใจว่าองค์กรต่าง ๆ นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน ท่านเคยค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน ท่านเข้าใจว่านวัตกรรมใหม่ ๆ มีข้อดีต่าง ๆ มากมาย แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยงในการใช้งานด้วย และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านเข้าใจว่าการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน ทำให้เกิดความทันสมัย และสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วยด้านทัศนคติต่อการใช้งาน พบว่า อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านความตั้งใจที่จะใช้งาน ด้านการนำมาใช้งานจริง ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ทัศนคติต่อการใช้งาน รองลงมาคือ ความง่ายในการใช้งาน และ ความตั้งใจที่จะใช้งาน และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การนำมาใช้งานจริง และการรับรู้ถึงประโยชน์อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในปัจจุบัน รองลงมาคือ การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีทำให้ได้รับความสะดวกสบาย และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีทำให้มีความเป็นส่วนตัวมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีด้านความง่ายในการใช้งานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ เทคโนโลยีสามารถทำงานได้ทุกที่ รองลงมาคือ เทคโนโลยีสามารถทำงานได้หลากหลาย และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เทคโนโลยีมีความง่ายต่อการใช้งาน ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีด้านความตั้งใจที่จะใช้งานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจที่จะบอกหรือแนะนำต่อการใช้งาน รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจใช้งานได้อย่างกว้างขวาง ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ไว้วางใจต่อการใช้งานได้อย่างดี ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติต่อการใช้งานที่จะใช้งานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้เทคโนโลยีทำให้ท่านมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเทคโนโลยีมีประโยชน์ต่อการใช้งานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านยอมรับเทคโนโลยีที่สามารถช่วยให้การทำงานง่ายมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

การยอมรับเทคโนโลยีท่านตัดสินใจใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่จะใช้งานที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้ท่านเกิดความพึงพอใจในการนำเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดท่านตัดสินใจใช้เทคโนโลยีในการทำงานมาก ตามลำดับ

การปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก

การปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ท่านไม่กังวลที่จะนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการใหม่ที่แตกต่างกับแนวทางเดิม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นๆ เข้ามาใช้งานมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงาน ท่านติดตามเรียนรู้วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่เกี่ยวกับ งานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญ และส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนดแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดท่านได้รับการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกสถานที่ทำ ใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยี และการยอมรับนวัตกรรมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วยด้านโครงสร้าง พบว่า อยู่ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม ที่ผลเป็นเช่นนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง พนักงานต้องเรียนรู้ และต้องทำในสิ่งที่ต่างไปจากเดิม ในขั้นตอนนี้องค์กรต้องให้ข้อมูลใหม่ รูปแบบพฤติกรรมใหม่ กระบวนการใหม่ หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Kurt Lewin (Robbins & Coulter, 2008) กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการปรับปรุง ระบบ ขั้นตอน สินค้า บริการ เครื่องมือ เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ และผลลัพธ์อื่นๆที่องค์กรกำหนด เพราะการเปลี่ยนแปลงคือการทำที่พนักงานต้องเรียนรู้ และต้องทำในสิ่งที่ต่างไปจากเดิม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิสรา (2562) ได้ทำการศึกษา การเปลี่ยนแปลงตนเองของคนกรุงเทพในยุค 4.0 และเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของตนเองของคนในยุค 4.0 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่คนในยุค 4.0 จะมีการเปลี่ยนแปลงตนเองมากที่สุดในด้านทัศนคติ ความสามารถทางเทคโนโลยี ความคาดหวัง ความคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถทางภาษา ดังนั้นจะพบว่าคนในปัจจุบันจึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับยุค 4.0 ที่เต็มไปด้วยความก้าวหน้า

ทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศที่มากมายได้ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วย

2. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารในองค์กรใช้อำนาจอิทธิพลภายในตนเองที่มี มาใช้กระตุ้นพนักงานที่อยู่ในภายในกลุ่มหรือภายในองค์กร ให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Jacobs and Jaque (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่นให้เกิดความพยายามในการบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยบุคคลที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่ม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญามาส (2557) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ เพื่อดูว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันจะมีรูปแบบภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันจะมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ต่างกัน โดยภาวะผู้นำมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยเฉพาะรูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำแบบมุ่งคน และผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งผู้นำที่ดีนั้น ควรจะมุ่งเน้นทั้งงาน และคนไปพร้อมกัน (ใช้ทั้งพระเดช และพระคุณ) รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้กำลังใจพนักงาน มีผลตอบแทน การชื่นชม และการลงโทษที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

3. จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจาก การทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการระดมความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ มาทำให้งานเกิดความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (คาร์ & โจแฮนสัน, 2540)กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนี้จะต้องมีการติดต่อสื่อสาร มีการประสานงาน มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติทัช (2560) ได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้สรุปไว้ว่า ในองค์กรแต่ละองค์กรมีเป้าหมายสูงสุดคือการประสบผลสำเร็จ การเอาชนะคู่แข่ง ดังนั้นในการทำงานจะต้องมีการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้น โดยจะต้องมีการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานในทุกแผนก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่สนับสนุนในการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จด้วย เช่น การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยการยอมรับนวัตกรรมที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจากการยอมรับนวัตกรรมมีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน ตามทฤษฎีของ Everette M. Rogers (1983) กล่าวว่า

การยอมรับนวัตกรรมมีความหมายในหลากหลายรูปแบบ และหลายแนวคิดทฤษฎี จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพบว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด ความรู้ ทักษะ การกระทำ วัตถุ บริการต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่หรือถูกตัดแปลงจากสิ่งเดิม และเกิดการยอมรับขึ้นมาของคนในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพิน (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม รวมถึงศึกษาถึงองค์ประกอบการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมด้วย ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์นั้นมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่มาก หรือมีอาชีพนักศึกษาจะยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ได้ดีกว่าคนรุ่นเก่า

5. จากผลการวิจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วยด้านทัศนคติต่อการใช้งาน พบว่า อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านความตั้งใจที่จะใช้งาน ด้านการนำมาใช้งานจริง ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานมีทัศนคติที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยี โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ เทคโนโลยีนั้นมีประโยชน์กับตนเอง และงานที่ทำ จึงทำให้พนักงานมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีนั้นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Davis (1989) กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การที่มนุษย์หรือคนเรามีทัศนคติที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยี โดยผ่านการรับรู้ว่าเทคโนโลยีนั้นใช้งานง่าย มีประโยชน์กับตนเอง และงานที่ทำ จึงทำให้มนุษย์มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีนั้นอย่างไร ถ้ามีทัศนคติด้านบวกต่อเทคโนโลยีนั้น จะมีพฤติกรรมที่ยอมรับ และมีการใช้งานเทคโนโลยีนั้นมากขึ้น แต่ถ้ามีทัศนคติด้านลบต่อเทคโนโลยีนั้น จะมีพฤติกรรมที่ต่อต้านเทคโนโลยีนั้น และจะไม่ยอมใช้งานเทคโนโลยีนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพิศ (2565) ที่ศึกษาพบว่า เมื่อเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และมากมาย และถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น และทำให้พฤติกรรมในชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์มีการรับรู้เรียนรู้ และเกิดการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยกระบวนการในการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

6. จากผลการวิจัยการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นด้วย พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานการณ์หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยเป็นอยู่ โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยพนักงานที่สามารถปรับตัวได้จะมีความสุข และสนุกไปกับการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Roy & Andrews (1999) ได้กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากการที่บุคคลมีความคิด ความรู้สึกสติปัญญา การสร้างสรรค์ในการผสมหลอมรวมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้เข้ากัน เกิดเป็นกระบวนการ และผลลัพธ์ โดยเป็นกระบวนการที่เป็นระบบหรือองค์รวม ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นระบบเปิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสโรชา (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดหางาน กรณีศึกษาศรีภาคเหนือ ซึ่งผ่านการฝึกอบรม และรับบริการจัดหางานจากกรมประชาสงเคราะห์ โดยผลการศึกษาพบว่าลักษณะการปรับตัวทางอาชีพที่พบได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ กฎระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการ และระบบการบริหารการผลิตของโรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรม มีความคิดเห็นด้วยน้อยสุด ดังนั้น การพัฒนาปรับปรุงด้านวัฒนธรรม โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการทำงานจากการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรจัดระบบที่อำนวยความสะดวกโดยการปรับโครงสร้างให้มีความเป็นมาตรฐาน มีการประชาสัมพันธ์ แนะนำถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคล้อยตาม เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน โดยการสร้างความเชื่อมั่น มีความน่าเชื่อถือ มีทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัวขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้วิจัยควรศึกษาถึงตัวแปรในด้านอื่น ๆ ที่มีแนวโน้มถึงการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อจะได้ทราบถึงตัวกระตุ้นของการปรับตัวของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยควรศึกษาความต้องการที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานของพนักงานเอกชน ซึ่งองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการวางแผนรูปแบบการปรับตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในอนาคตได้

3. ผู้วิจัยควรเลือกใช้เครื่องมือศึกษาอื่นควบคู่กันในการเก็บข้อมูลได้แก่การสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับการเปรียบเทียบ และส่งเสริมซึ่งกัน และกันของข้อมูล

4. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงควรที่จะมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีสภาพแวดล้อม และสภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กมลชนก ชมพูพันธุ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. วารสาร นวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย , 5(1),149-155.
- ณัฐรัตน์ สุขไย. (2562). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดวงนภา เอี้ยวสินทรัพย์. (2560). ตัวแบบปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบริการด้านการประกันชีวิตในประเทศไทย. หลักสูตรการจัดการดุขฎิบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เดชสิทธิ์ ชินประพินพร. (2560). การศึกษาบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กรการใช้เทคโนโลยี และการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในองค์กรของพนักงานราชการใน กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นฤมล จิตตือ. (2564). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรม และประสิทธิภาพการจ้างองค์กรของธุรกิจแปรรูปอาหารในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาพุทธ , 6 (9), 426–443.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และอนันต์ร ชำของ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เมธี วงษาสน. (2560). ความคาดหวัง และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัฒน์ วิงศ์สวรรค์ และรุจิภาญจน์ สานนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสีลม และเขตบางรัก วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(2), 1-12.