

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ
Factor of success influencing the effectiveness of the performance of the personal
in Assumption school Group

กรกช สุกุลจิตินานนท์¹

E-mail: Korakodchotison@gmail.com

นัทธ์หทัย อีออนอก²

E-mail: nuthatai_aoy@yahoo.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ (2) ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ (3) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ (4) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (5) ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 470 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี (2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร ตามลำดับ (3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ (4) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (5) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the personal factor, (2) study the factor of success, (3) study the effectiveness of the performance, (4) comparison of effectiveness of the performance by personal factors, and (5) study the factor of success influencing the effectiveness of the performance of the personal in Assumption school Group. The sample group was consisted

of 470 samples. An instrument used in the study was a questionnaire, with its reliability of 0.97. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistical procedure used for analyzing data were Analysis of Variance and Multiple Regression Analysis. The findings revealed that (1) personal factor are male, age rang 20–30 years old, single status, graduate degree education, the average monthly income 15,001–25,000 baht, and time work more than 6 years. (2) The factor of success showed the overall at the highest level. (3) The effectiveness in the performance showed the overall at the highest level. (4) The personal factors were sex, education level and the workplace different have effectiveness in the performance different. And (5) the factor of success had influencing effectiveness in the performance with statistical significance level of 0.05.

Keyword: Successful factors, Performance

บทนำ

ในปัจจุบันและอนาคตความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญนั้น เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลไปสู่การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทำให้องค์กรจะต้องมีการวางแผน มีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่องค์กรจะได้รับ และจะต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะแข่งขันกับคู่แข่ง เพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ได้นำกลยุทธ์ที่หลากหลายมาใช้เพื่อเพิ่มทักษะในการแข่งขันให้กับองค์กร ทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความยืดหยุ่น (กรรณิการ์ สิทธิชัย, 2561) โดยองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องมีหลักการบริหาร และการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานนั้นนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารแล้วควรมีความรู้ความเข้าใจองค์กร บุคลากร รวมทั้งต้องมีการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย องค์กรที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์กรที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร (ธัญพล ชะอุ่ม, 2558) จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือโรงเรียนอัสสัมชัญ เพื่อประโยชน์แก่ผู้บริหารและบุคลากร ในการใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายอัสสัมชัญ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอัสสัมชัญแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายอัสสัมชัญ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ (7S) ของ McKinsey (1980 อ้างใน อธิพัฒน์ เดชขุนทด, 2558) และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของ Hoy and Miskey (1991 อ้างใน อธิพัฒน์ เดชขุนทด, 2558) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเลือกศึกษาบุคลากร โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี และบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีกลุ่มตัวอย่าง 470 คน ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนตุลาคม 2562 รวม 6 เดือน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี มีจำนวน 378 คน บุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีจำนวน 327 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973 อ้างอิงในศิริพงศ์ พงศ์พันธ์, 2553) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี จำนวน 195 คน และกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จำนวน 180 คน รวมเป็น 375 ตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่าง 470 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (7S) ส่วนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี และผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 4 สัปดาห์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

2.1 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายที่ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย ซึ่งผู้วิจัยได้ผลการศึกษาดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6-10 ปี

2. ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย ในภาพรวม พบว่า ตัวแปรอิสระ 5 ตัว

จากตัวแปรอิสระ 7 ตัว ที่เป็นพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทักษะ รองลงมา คือ ด้านค่านิยม ด้านรูปแบบ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีรชัย (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการจัดการองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยการจัดการองค์การ (7S) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ด้านทักษะของบุคลากร บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก 2. ด้านกลยุทธ์ บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก 3. ด้านค่านิยมร่วมของบุคลากร บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก 4. ด้านระบบขององค์การ บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก 5. ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก 6. ด้านโครงสร้างขององค์การ บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก และ 7. ด้านบุคลากร บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย ภาพรวม จากการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ การบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการปรับตัว บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม บุคลากรมีข้อคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงาน ต่างกัน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร เสี่ยงพงษ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เยาวเรศน์ นุตเดชาพันธ์ (2556) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านค่านิยมร่วม ด้านบุคลากร และด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยิ่งมีความพร้อมของระบบงาน ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรขององค์การมีความร่วมมือ และความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร จะยิ่งมีส่วนผลักดันให้การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิตประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิปพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ประเด็นที่ควรปรับปรุงมีดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรตลอดเวลา รวมทั้งควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และสามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

2. โรงเรียนควรสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของปลูกฝังแรงจูงใจ มีการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรักความผูกพันที่ดีต่อองค์การ มีความรู้จักรisks และจริงจังกับองค์กรและส่วนรวม

3. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ นำเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การ เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ และปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่สามารถเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สิทธิชัย. (2561). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม. คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ธัญญพัล ช่อม. (2558). ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม
- ธัญชนก อิตติพงษ์วิวัฒน์. (2552). ปัจจัยด้านการจัดการองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์. (2555). ปัจจัยการจัดการองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แหล่งข้อมูลออนไลน์ <http://www.dmh.to.th/ebook/files/> วันที่สืบค้น 20 พฤษภาคม 2562
- ศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท ฮาซัน พรินต์ติ้ง จำกัดธุรกิจ
- สุนทร เสี่ยงมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) : มหาวิทยาลัยเกริก
- อชิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). อิทธิพลการจัดการในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Hoy, W.K.and Miskel,C.G .(1991). *Educational Administration : Theory - Research – Practice*. New York : Auckland McGraw – Hill, Inc.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*.3rdEd.New York.Harper and Row Publications.