

อิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ในเครืออัสสัมชัญ*

Influence of Success Factors on the effectiveness of the personnel performance of Assumption College Affiliated School

กรกช สกุลฐิตินานนท์¹, นัทธทัย อีอนอก², ฉัตรธาร ลิ้มอุบลรัตน์³

Korakod Sakulthititanon¹, Nuthatai Ounok², Chattharn Limoubpratum³

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Thonburi University

korakodchotisong@gmail.com¹, nuthatai@yahoo.com², chattharn@hotmail.com³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (3) ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมานโดยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, การจัดการองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the factors of success of organizational management, (2) study the effectiveness of personnel performance, and (3) study the factors of success in organizational management influencing effectiveness of personnel performance. The statistics used in this research were Structural Equation Modeling (SEM) with statistical significance level 0.001. The results of the study revealed that (1) factors of success in organizational management revealed the overall score at highest level. (2) operational effectiveness revealed the overall score at highest level. And (3) the factors of success in organizational management positively affect the effectiveness of personnel with 0.001 level of significance.

Keywords: Factor of Success, Organizational Management, Job Effectiveness, Assumption College Affiliated school.

* บทความวิจัยนี้ ได้เผยแพร่ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่3 Graduate School Conference 2019

บทนำ

การพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ขององค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การจะต้องมีการวางแผน มีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่องค์กรจะได้รับ และจะต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการการทำงานและพร้อมที่จะแข่งขันกับคู่แข่ง เพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ได้นำกลยุทธ์ที่หลากหลายมาใช้เพื่อเพิ่มทักษะ และความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คุณภาพ (Quality) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งในปัจจุบันองค์การได้นำกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการองค์การมาบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์การมาใช้กันอย่างมาก (กรรณิการ์ สิทธิชัย, 2561) ดังนั้นองค์การที่ดีมีหน้าที่ในการกำหนดกลยุทธ์และรูปแบบในการทำงานขององค์การ มีการวางโครงสร้าง ระบบในการทำงานให้ชัดเจน มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการสร้างค่านิยมร่วมกันเพื่อทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดี (รัฐพล ศรีกตัญญู, 2551) โดยที่การจัดการองค์การถือเป็นการรวมคนและรวมงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่ จัดแบ่งงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การเกิดความสำเร็จ ทั้งนี้ในปัจจุบัน้องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องมีหลักการบริหาร และการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจองค์การ บุคลากร การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งต้องมีการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย ซึ่ง้องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล และ้องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรใน้องค์การ (ธัญญพล ชะอุ่ม, 2558) จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ เพื่อประโยชน์แก่ผู้บริหารและบุคลากรในการใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ รูปแบบการบริหารงาน โครงสร้าง้องค์การ และระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

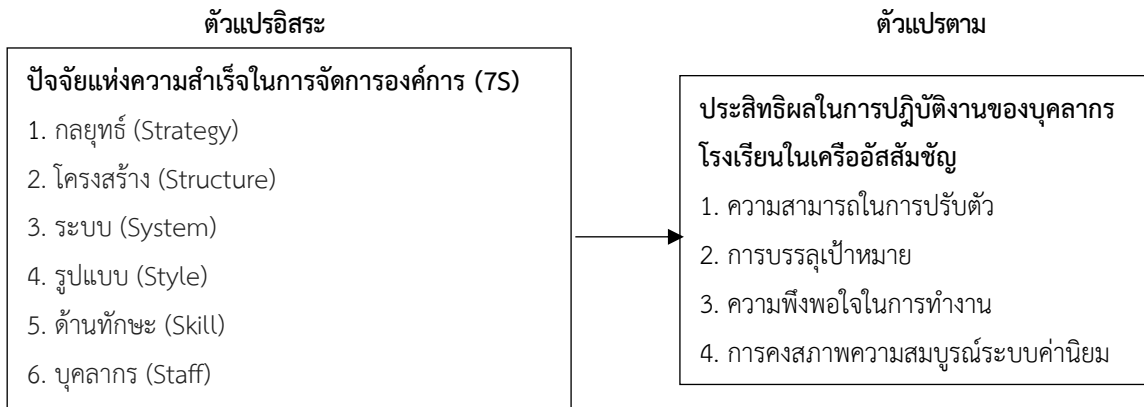
1. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการ้องค์การ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการ้องค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการ้องค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S)

การวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey’s 7S Framework) ปี 1980 เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์การที่จะช่วยให้การบริหารองค์การมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น โดย McKinsey ได้กล่าวว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปร ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอยู่อย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ได้แก่ 1. กลยุทธ์ (Strategy) 2. โครงสร้าง (Structure) 3. ระบบ (System) 4. รูปแบบ (Style) 5. ทักษะ (Skill) 6. บุคลากร (Staff) และ 7. ค่านิยมร่วม (Shared values) โดยที่ตัวแปร 2 ตัวแรก คือ กลยุทธ์กับโครงสร้าง เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเท่าที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ เพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจน ได้แก่ คนหรือพนักงาน สไตล์การบริหาร ระบบและวิธีการคุณค่าร่วม และฝีมือหรือทักษะ ต่อมาบริษัท McKinsey ได้ปรับปรุงจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัว ให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น และเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7S (7S Framework of McKinsey) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อน การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญว่า องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนั้น องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจคืออะไร พันธกิจควรจะเป็นอะไรและใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมา ได้เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

1.2 โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหารการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้อุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

1.3 ระบบ (System) หมายถึง องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interrelated) หรือมีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) เพื่อให้งานบรรลุถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้วการจัดระบบการทำงาน (Working system) ก็มีความสำคัญยิ่ง

1.4 รูปแบบ (Style) เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น และการจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร

1.5 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวมว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ มีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

1.6 บุคลากร (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้น ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่ง

1.7 ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง การมีค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดของงานที่ทำมุ่งที่ผลงานมากกว่าการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุกและส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

Hoy and Miskel (1991) ได้เสนอการวัดประสิทธิผลในการทำงานจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2.2 การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction at work) หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ซินชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และการมีความสุขในการทำงาน

2.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม (Value retention) หมายถึง การสนใจ การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลายของการทำงานนั้น ๆ ได้แก่ การสนใจที่จะหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อชิพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารองค์การ ระบบขององค์การและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านการบรรลุเป้าหมาย (1) ด้านความสามารถในการปรับตัว มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารองค์กร ระบบขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความสามารถในการปรับตัว (2) ด้านความพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร และโครงสร้างขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความพอใจในการทำงาน (3) ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบขององค์กรและทักษะขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพสมบูรณ์ระบบค่านิยม และ (4) ประสิทธิผลโดยรวม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร ระบบขององค์กร และทักษะขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการจัดการองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานองค์กร (7S) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1) ด้านโครงสร้าง บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กรในเวลาที่รวดเร็ว (2) ด้านกลยุทธ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (3) ด้านระบบขององค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในประเด็นเรื่องขององค์กรให้การสนับสนุนในการคิดค้น ทดลองเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงงาน (4) ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน (5) ด้านบุคลากรขององค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในประเด็นเรื่องของบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (6) ด้านทักษะของบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ (7) ด้านค่านิยมร่วมของบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของบุคลากรมีความรักและภักดีต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์กรที่สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและนำไปพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน
3. ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง การสร้างระบบการปฏิบัติงาน และนโยบายในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนต่อไปได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี มีจำนวนทั้งหมด 378 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ณ เดือนพฤษภาคม 2562) และบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีจำนวนทั้งหมด 327 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ณ เดือนพฤษภาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ได้แก่ โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี มีบุคลากรจำนวน 378 คน และโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีบุคลากรจำนวน 327 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 375 ตัวอย่าง แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเพิ่มการเก็บกลุ่มตัวอย่างเป็น 470 คน

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Validity) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบ ระบบ บุคลากร ทักษะ และค่านิยม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม

สำหรับส่วนที่ 2 และ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Opened Ended Question) เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิจัยครั้งนี้ คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ และส่วนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายความว่า	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20	หมายความว่า	มีความคิดเห็นระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายความว่า	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายความว่า	มีความคิดเห็นระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายความว่า	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐานอิทธิพลปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอัสสัมชัญ โดยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6-10 ปี

2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ

ลำดับ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	อันดับ
1	ด้านกลยุทธ์	4.35	0.58	มากที่สุด	2
2	ด้านโครงสร้าง	4.26	0.62	มากที่สุด	6
3	ด้านระบบ	4.32	0.64	มากที่สุด	4
4	ด้านรูปแบบ	4.29	0.58	มากที่สุด	5
5	ด้านทักษะ	4.42	0.53	มากที่สุด	1
6	ด้านบุคลากร	3.89	0.61	มาก	7
7	ด้านค่านิยมร่วม	4.33	0.61	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.27	0.53	มากที่สุด	

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

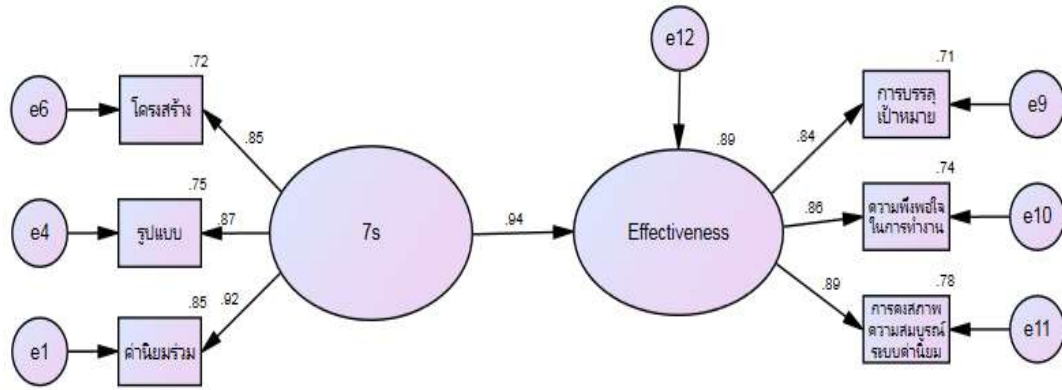
ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	อันดับ
1	ความสามารถในการปรับตัว	4.41	0.56	มากที่สุด	3
2	การบรรลุเป้าหมาย	4.51	0.47	มากที่สุด	1
3	ความพึงพอใจในการทำงาน	4.37	0.64	มากที่สุด	4
4	การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม	4.44	0.58	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม		4.43	0.50	มากที่สุด	

4. การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายสัมพันธ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างที่ 1 (กรกช สกฐฐิติธนานนท์, 2563)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการที่ 1

13			Standardized loading	P-value
ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S)	<---	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.94	0.001
ค่านิยมร่วม	<---	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S)	0.92	0.001
รูปแบบ	<---	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S)	0.87	0.001
โครงสร้าง	<---	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S)	0.85	0.001
การบรรลุเป้าหมาย	<---	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.84	0.001
ความพึงพอใจในการทำงาน	<---	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.86	0.001
การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม	<---	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.89	0.001

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Exogenous Latent Construct	Endogenous Latent Construct	Total effect (ผลกระทบ) (sig)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S)	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.94** (0.001)	ยอมรับ

1. การทดสอบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายสัมพันธ์ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างจากข้อมูลผลวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ 1 โดยการตัดตัวแปรอิสระ ได้แก่

กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (System) ด้านทักษะ (Skill) และบุคลากร (Staff) และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว เนื่องจากค่า Goodness of fit ไม่มีความเหมาะสม และพบว่าตัวแปรทุกตัวในโมเดลสมการโครงสร้าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยมีค่า Goodness of fit ที่เหมาะสมเนื่องจาก Chi-square = 18.586, Degrees of Freedom = 8, $P = 0.117$, CMIN/DF = 2.323, GFI = 0.987, AGFI = 0.966, NFI = 0.992, TLI = 0.992, CFI = 0.996, PCLOSE = 0.588, RMSEA = 0.053 จึงสรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่ 1 เหมาะสมที่จะใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ (7S) ประกอบด้วยตัวแปรด้านโครงสร้าง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) ตัวแปรด้านรูปแบบ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) และตัวแปรด้านค่านิยมร่วม ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) และปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรด้านบรรลุป้าหมาย ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) และตัวแปรด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$)

2. จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานผ่านโมเดลสมการโครงสร้าง โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องอิทธิพลปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ได้แบ่งการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยที่ด้านกลยุทธ์เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนเป็นระบบ รวมทั้งมีการวางแผนกลยุทธ์เหมาะสมกับเป้าหมายและภารกิจ แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันกับสถานการณ์ และกลยุทธ์ของโรงเรียนมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการจัดการองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการจัดการองค์การ (7S) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ด้านทักษะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. ด้านค่านิยมร่วมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4. ด้านระบบขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5. ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6. ด้านโครงสร้างขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 7. ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการบรรลุป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของชนกานต์ ชวชะหา (2556) ทำการศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการบรรลุป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุป้าหมายขององค์การ สามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย

ที่องค์การกำหนดไว้ และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทำให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ อธิปัทมน์ เดชขุนทด (2558) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะอิน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง รูปแบบ และค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการวิจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) กล่าวไว้ว่า ตัวแปร 2 ตัวแรก คือ กลยุทธ์กับโครงสร้าง เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อธิปัทมน์ เดชขุนทด (2558) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะอิน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จะจากการศึกษาทางผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนความรู้กันในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรตลอดเวลา รวมทั้งควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมทั้งทางด้านการบริหารควรจะมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนควรสนับสนุนให้มีความสำคัญในเรื่องของปลูกฝังแรงจูงใจ มีการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรักความผูกพันที่ดีต่อองค์การ มีความรู้จักการเสียสละ และจริงใจกับองค์กรและส่วนรวม สำหรับการศึกษารั้วต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่สามารถเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กรกช สุกุลฐิติชนานนท์. (2563). อิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*. 14(2).
- กรรณิการ์ สิทธิชัย. (2561). *การจัดการองค์การตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม*. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนกานต์ ขาวะหา. (2556). กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม. *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธณัฐพล ชะอ่อม. (2558). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย*. สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฝ่ายบุคคลโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2562, จาก http://18.139.154.133/html_edu/cgi-bin/report/print_emp.php

- รัฐพล ศรีกัตัญญ. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลางเข้าสู่รัชดาภิเษก*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อธิปพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). *อิทธิพลการจัดการในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางปะอิน*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 4th ed. New York: Harper Collins.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.

Translated Thai References

- Cha-um, T. (2015). *A Management Effectiveness Model of Sub-District Municipalities in Central Region of Thailand*. Management Program. Graduate School: Siam University. (in Thai)
- Chawaahah, C. (2013). Operational strategies affecting the operational effectiveness of employees in Industrial Estate. Master of Thesis, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Dejkhunthod, A. (2015). *The influence of organizational management on the performance effectiveness of staff at Bang Pa-in Hospital*. Master of Business Administration. Faculty of Business Administration: Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Human Resources Department of Assumption College Sriracha. (n.d.). Retrieved May 9, 2019, from http://13.251.169.190/html_edu/cgi-bin/report/print_emp.php (in Thai)
- Sakulthititananon, K. (2020). Influence of Success Factors on the effectiveness of the personnel performance of Assumption College Affiliated School. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*. 14(22). (in Thai)
- Sittichai, K. (2018). *Organizational Management according to McKinsey's 7s Framework that Contributes to Innovation Organization Case Study: Organization Awarded an Excellent Innovation Organization*. Faculty of Management Science: Silpakorn University. (in Thai)
- Srikanyu, R. (2008). *Factors relating to the efficiency of employees of Thanachart Bank Public Company Limited at Glasshouse Ratchadaphisek Office*. Master of Business Administration Thesis Management Program College Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Thitiphongwiwat, T. (2009). *Key success factors on employees' performance in the electricity authority at head office*. Master of Business Administration Management Program: Srinakharinwirot University. (in Thai)