



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid
Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

อริษา วิจิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid
Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง



อริษา วิจิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

The relationship between Change management and work efficiency in the Hybrid Workplace of
international school employees A case study of an international school



ARISA WIJIT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ อริษา วิจิตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(อาจารย์ ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณค์)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณค์)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัย
บูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64710041: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจโลก; บช.ม. (การจัดการธุรกิจโลก)

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการทำงาน, การทำงานแบบผสม

อริยา วิจิตร : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง. (The relationship between Change management and work efficiency in the Hybrid Workplace of international school employees A case study of an international school) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชนิสรา แก้วสวรรค์ ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับประสิทธิภาพการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's correlation) ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 พิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงานให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถมีระบบการบริหารจัดการและการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็วมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่างานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์เป็นไปตามแผนที่วางไว้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็น

ข้อย่อยพบว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่ามีแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .568 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นข้อย่อยในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านพบว่า มีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .366 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .502 และการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลามีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .524 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace

64710041: MAJOR: GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT; M.B.A. (GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT)

KEYWORDS: Change management, Work efficiency, Hybrid workplace

ARISA WIJIT : THE RELATIONSHIP BETWEEN CHANGE MANAGEMENT AND WORK EFFICIENCY IN THE HYBRID WORKPLACE OF INTERNATIONAL SCHOOL EMPLOYEES A CASE STUDY OF AN INTERNATIONAL SCHOOL. ADVISORY COMMITTEE: CHANISARA KAEOSAWAN, 2024.

The objective of this research is to study the level of change management, work efficiency level, and the relation between the change management and work efficiency in the hybrid workplace mode of international school employees a case study of an international school. This research employed a quantitative research method, with a questionnaire used as a tool for data collection. Statistical methods used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation, and analysis. The study was based on a population of 200 personnel from a specific international school study from a sample group of 60 personnel.

The results of the study indicated that overall structural change management was at a high level, with a mean of 3.82. When considering sub-clauses, it was found that working in a Hybrid Workplace mode can most effectively define duties and scope of work to be in line with the management structure, with a mean of 3.87. The overall technological change was at a high level, with a mean of 3.74. When considering sub-clauses, it was found that working in a Hybrid Workplace mode can have the most accurate and fastest management and processing systems, with a mean of 3.80. Overall personnel change was at a high level, with a mean of 3.64. When considering sub-clauses, it was found that supervisors encourage and support subordinates to plan self-development for continuous learning most under a Hybrid Workplace mode, with a mean of 3.78. In terms of performance in a Hybrid Workplace mode, the overall quality of work was at a high level, with a mean of 3.71. When considering sub-clauses, it was found that the work was most accurate, complete, and in line with the assignment, with a mean of 3.83. The overall workload was at a high level, with a mean of 3.77. When considering sub-clauses, it was found that the workload was completed as planned the most, with a mean of 3.85. The overall time was at a high level, with a mean of 4.05. When considering sub-clauses, it was found that technology

was applied to complete the work faster than possible, with a mean of 4.13. The overall cost was at a high level, with a mean of 4.06. When considering sub-clauses, it was found that there were new ways of working to reduce working expenses the most, with a mean of 4.10. The overall operational process was at a high level, with a mean of 4.01. When considering sub-clauses, it was found that technology was involved to reduce the work process the most, with a mean of 4.12. Based on the study, it was found that change management is related to work efficiency in a Hybrid Workplace mode of personnel in international schools —a case study of a specific international school. Technological change management has the highest level of relationship at .568. The analyzing the relationship in sub-items of change management in each area and work efficiency in each area, it was found that There are different levels of relationship. The structural change management is related to quantity work efficiency with the highest level of correlation at .366. Technological change management is related to quantity work efficiency with the highest level of correlation at .502. The people or personnel change management Changes is related to time work efficiency with the highest level of correlation at .524. The recommendation of this research is that data should be collected in other formats, such as in-depth interviews and focus groups, to gain insights into performance in a Hybrid Workplace mode.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับการอนุเคราะห์จาก ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ โดยให้ความรู้ชี้แนะแนวทาง พร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ ในการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยตลอดจนการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ งานวิจัยฉบับนี้สามารถเสร็จสมบูรณ์ และการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทุกท่าน ผู้จัดทำจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ คำติชม พร้อมทั้งบอกข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรในโรงเรียนนานาชาติและเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนนานาชาติต่อไป

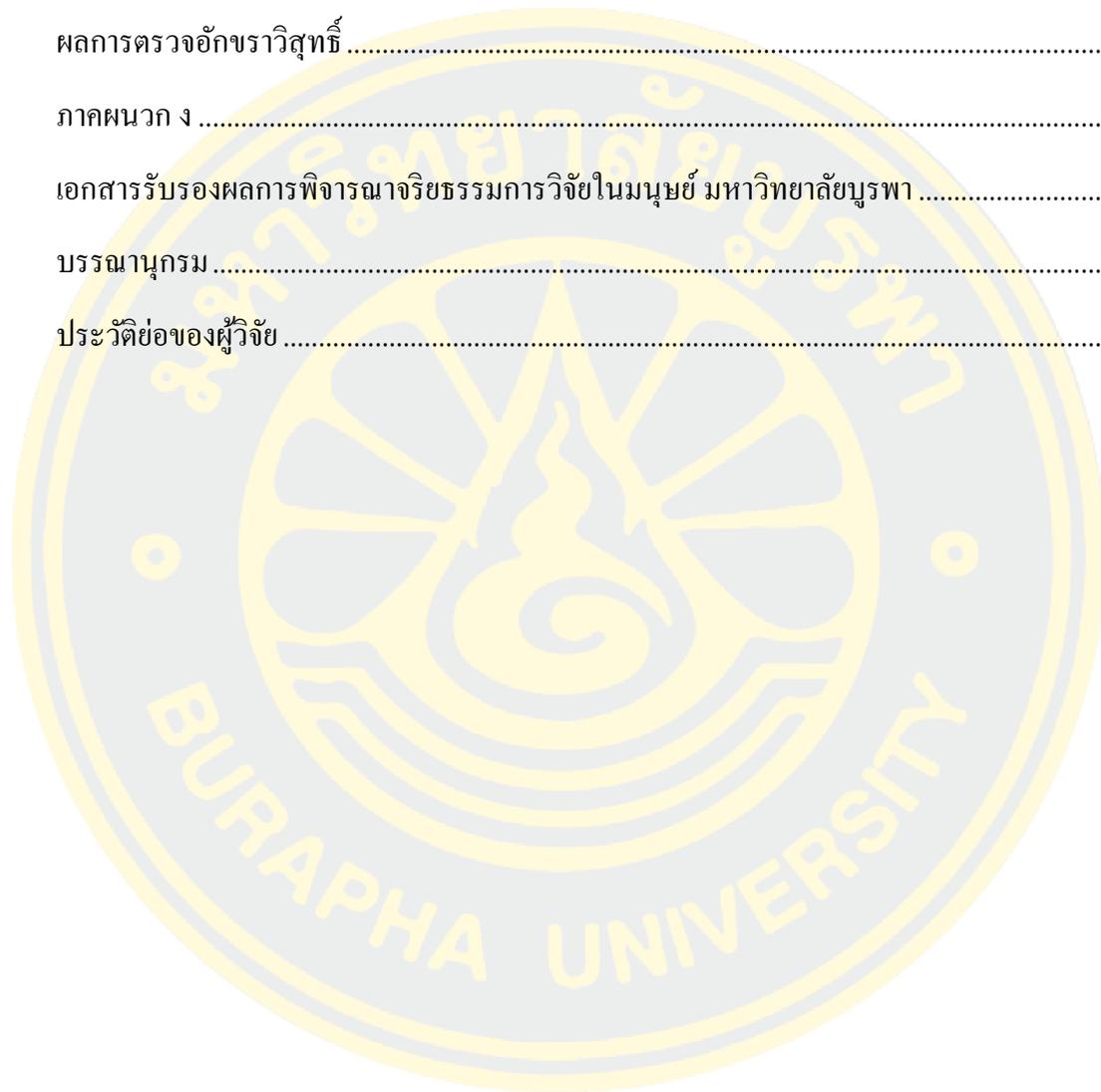
อริษา วิจิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	1
สารบัญภาพ	5
บทที่ 1	6
บทนำ.....	6
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	6
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
1.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	10
1.4 สมมติฐานงานวิจัย	11
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	11
1.7 นิยามศัพท์.....	12
บทที่ 2	13
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	13
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง	16
2.1.2 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การ	18
2.1.3 องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภายในองค์การ	18

2.1.4 การยอมรับและอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	23
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace	26
2.4 แนวทางการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (New Normal)	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3	34
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	37
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4	41
ผลการวิจัย	41
4.1 ผลการวิจัยเชิงพรรณนา	42
4.2 ผลการวิจัยเชิงอนุมาน	50
บทที่ 5	69
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
ผลการวิจัย.....	69
5.1 อภิปรายผล.....	71
5.2 ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งต่อไป	74
ภาคผนวก ก.....	75
แบบสอบถามงานวิจัย.....	75

ภาคผนวก ข.....	86
ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	86
ภาคผนวก ค.....	91
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์	91
ภาคผนวก ง	92
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา	92
บรรณานุกรม.....	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย	99



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง (Item Objective Congruence Index : IOC).....	29
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	33
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	33
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน.....	34
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงด้านการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง.....	34
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี.....	35
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร.....	36
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านคุณภาพของงาน.....	37
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านปริมาณงาน.....	37
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านปริมาณงาน.....	38
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านค่าใช้จ่าย.....	38

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านกระบวนการการปฏิบัติงาน	39
ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงาน	40
ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้าน โครงสร้างและประสิทธิภาพการทำงาน	40
ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน	40
ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	42
ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	42
ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย	43
ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	44
ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน	44

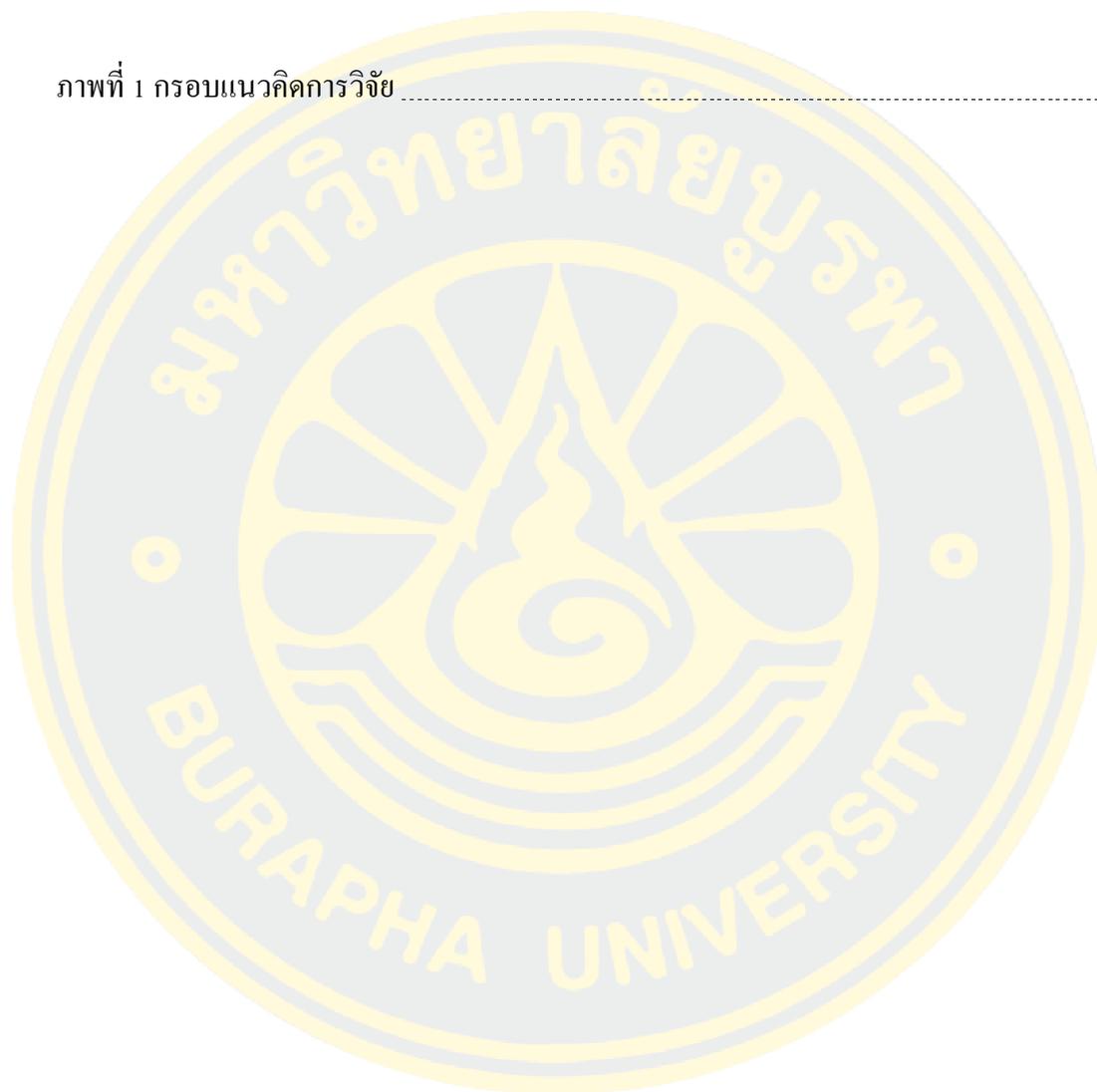
ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน	45
ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	46
ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	46
ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย	47
ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการ การปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงาน	48
ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	49
ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ งาน	50
ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานเวลา	50

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้าน ค่าใช้จ่าย.....	51
ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้าน กระบวนการปฏิบัติงาน	52
ตารางที่ 33 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง(X)ในแต่ละด้าน และประสิทธิภาพการทำงานใน รูปแบบ Hybrid workplace (Y) ในแต่ละด้าน.....	52

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
-----------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความทันสมัย ซึ่งเป็นช่องทางที่ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างง่ายดายขึ้น และใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ จึงทำให้มนุษย์นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตรอบด้านของสังคมมนุษย์ รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่ส่งผลให้มีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่อการดำรงชีวิตนั้น ได้เข้ามามีประโยชน์เสริมสร้างปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นการใช้ชีวิตของมนุษย์ในโลกปัจจุบันต้องมีความสามารถในการปรับตัวเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และสามารถจัดการกับเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารที่สามารถทำกันได้ง่ายมากขึ้น หรือการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือเคลื่อนที่ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อีกทั้งปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้มนุษย์ทั่วโลกต้องมีการปรับตัวในการดำรงชีวิต และมีวิถีการใช้ชีวิตที่ต่างไปจากเดิม ทุกประเทศทั่วโลกพยายามลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยขอความร่วมมือจากประชาชนของตนให้เว้นระยะห่างทางสังคม ใส่หน้ากากอนามัยในพื้นที่แออัด บริการฉีดวัคซีนป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้ครอบคลุมทุกคนทั่วประเทศ และหลายองค์กรได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ ดังกล่าว ทำให้เกิดแนวทางการทำงานที่บ้านผ่านรูปแบบออนไลน์ แนวทางการเรียนหนังสือที่บ้านผ่านรูปแบบออนไลน์ การปรับตัวของมนุษย์ดังกล่าวก่อให้เกิดแรงบีบทางสังคม และส่งผลให้พฤติกรรมหลายอย่างมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนไป การนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างถูกที่และถูกเวลาจึงกลายเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตช่วงนี้สะดวกและปลอดภัยขึ้น พนักงานบริษัทสามารถทำงานได้จากที่บ้าน เช่นเดียวกับการเรียน การสอบวัดผล ซ้อมปี่ รับความบันเทิงชมคอนเสิร์ต หรือแม้กระทั่งการประกอบพิธีที่สำคัญทางศาสนา กิจกรรมเหล่านี้ต้องปรับเป็นรูปแบบออนไลน์ทั้งหมดก็เพื่อที่จะทำให้มนุษย์นั้นสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติมากที่สุด เมื่อผ่านพ้นวิกฤตครั้งนี้ไปแล้ว ทุกอย่างจะถือเป็นเรื่องปกติในสังคม และสอดคล้องกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ หรือ New Normal วิกฤตในหลายครั้งมักจะเป็นโอกาสที่ดีในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เสมอ วิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก็เช่นกัน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานส่วนต่าง ๆ มีการปรับตัวและนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี เข้ามาเป็นแนวทางเสริมเพื่อ

ลดการแพร่ระบาดของโรคฯ และยังทำให้ประชาชน ลูกค้า สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างง่ายดาย อีกทั้งยังเป็นการดูแลลูกค้าได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตได้อีกด้วย (วารสาร ภาควิชาบริหาร, 2563)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ได้กลับมาระบาดระลอกใหม่ในไทยหรือระลอก 3 ตั้งแต่เดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2564 จนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลทำให้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปในช่วงที่รัฐบาลดำเนินการออกมาตรการทางกฎหมายเพื่อทำการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยการปรับระดับของพื้นที่สถานการณ์ในพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร และการปรับมาตรการป้องกันควบคุมโรคฯ โดยได้ขอความร่วมมือจากประชาชนให้ดำเนินการรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม โดยอาจจะเป็นการปฏิบัติงานนอกสถานที่ การสลับวันเข้าทำงาน รวมถึงการหลีกเลี่ยงการเดินทางโดยไม่มีเหตุจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเดินทางไปยังเขตพื้นที่ควบคุมสูงสุดที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพราะมีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะติดเชื้อได้ จึงทำให้หน่วยงานราชการ และองค์กรภาคเอกชนทั่วโลกมองหาหนทางใหม่ที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของการทำงานในยุค New Normal หรือ วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ เพราะนับตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดขึ้น วิธีการทำงานที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ นั้นสามารถดำเนินการต่อไปได้ภายใต้ภาวะวิกฤต คือ การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ต่อยอดมาจาก Work from Home หมายถึง รูปแบบการทำงานที่อนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ แต่การทำงานแบบไฮบริดจะแตกต่างออกไปตรงที่การทำงานแบบไฮบริด คือ การทำงานอย่างผสมผสานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับตัวเองได้จากการได้รับการอนุญาตให้ทำงานได้จากที่บ้าน ออฟฟิศ ร้านกาแฟ หรือที่ใดก็ได้ที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน และสะดวกต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสะพานเชื่อมต่อการทำงานให้ราบรื่นอย่างสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งพนักงานยังสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาและปลอดภัยไม่ว่าจะทำงานจากที่ใดบนโลกใบนี้ ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น เดียวกันกับการทำงานที่อยู่ในออฟฟิศ ดังนั้นจึงมีพนักงานที่ทำงานอยู่จำนวนไม่น้อยที่ประทับใจแนวทางการทำงานดังกล่าวนี้ รวมถึงมีความต้องการที่จะไม่กลับไปทำงานในออฟฟิศในรูปแบบเดิมที่ทำเป็นประจำในช่วงก่อนเกิดวิกฤตอีกแล้ว นอกจากนี้ผลวิจัยจากบริษัท Adecco ได้ดำเนินการสำรวจพนักงานของบริษัททั่วโลก พบว่า พนักงานกว่า 53% มีความประสงค์ใช้รูปแบบการทำงานแบบไฮบริด ซึ่งสามารถเลือกทำงานทางไกล หรือจากที่ไหนก็ได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของวันทำงานปกติ โดยพนักงาน 71% มีอุปกรณ์การทำงานทางไกลครบที่บ้าน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานทางไกลไม่ใช่อุปสรรคอีกต่อไป และยังส่งผลให้มีการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผล

การสำรวจของ Global Data สำรวจพบว่า ความต้องการหนึ่งที่เกิดขึ้นทั่วโลก คือ การที่พนักงานบริษัทมีแนวโน้มต้องการความคล่องตัวในเรื่องสถานที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับตัว และรับมือกับวิกฤตครั้งนี้ได้อย่างปลอดภัย พนักงานส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid อย่างผสมผสานระหว่างการทำงานจากภายนอกและภายในสถานที่ทำงาน ทำให้พนักงานและผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความยืดหยุ่นในการทำงานได้ และสามารถเรียกเอาเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาใช้ได้ในการทำงานมากขึ้น

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อมีการจัดการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace เกิดขึ้น ทำให้ความห่างไกลของหัวหน้า ลูกน้อง และความสัมพันธ์สนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีมเมื่อต้องทำงาน โดยอยู่กันคนละสถานที่เป็นเรื่องที่ทำทนาย ทุกคนจะมีโอกาสเข้ามาเจอกันเพียงเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องการประสานงานกันเท่านั้น ไม่มีโอกาสได้สังเกตรู้ออกไปหรือเรียนรู้พฤติกรรมกันแบบตัวต่อตัว จนอาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวได้ อีกทั้งการทำงานทางไกลลักษณะนี้พนักงานอาจมีความรู้สึกเหนื่อยล้ามากกว่าเดิมเนื่องจากต้องเตรียมพร้อมสำหรับการถูกเรียกใช้งานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ความสัมพันธ์ของพนักงานภายในหน่วยงานกระชับมิตรกันมากขึ้น ทางหน่วยงานควรมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนมาเจอกันกัน โดยมุ่งหวังที่จะรักษาสายสัมพันธ์ของทุกคนเอาไว้ให้แน่นหนา รวมทั้งให้ความใส่ใจความต้องการของพนักงานที่แท้จริง ข้อมูลอ้างอิงจากรายงานของ Microsoft ระบุว่า พนักงาน 46% เห็นว่า หัวหน้าไม่ให้ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานทางไกล และพนักงาน 37% เห็นว่า องค์กรสอบถามและติดตามตรวจสอบพวกเขามากเกินไป เพราะองค์กรกังวลในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานกังวลใจ และไม่สบายใจ ดังนั้น องค์กรควรเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการและความสามารถของพนักงานก่อนที่จะสร้าง Hybrid Workplace และเป็นที่แน่นอนว่าในปีที่ผ่านมาสถิติการประชุมออนไลน์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ระยะเวลาในการประชุมยาวนานขึ้น รวมไปถึงการพูดคุยเรื่องงานผ่านทางกล่องข้อความของแอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ และอีเมลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้พนักงานรู้สึกทำงานเกินกำลังกว่าที่เคยใช้มากเกินไปหมดพลังงานไปมากกว่าที่เคย เพียงเพราะพนักงานต้องการทำให้องค์กรเห็นว่าตนสามารถทำงานทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้ได้ปริมาณที่มากขึ้นอย่างมีคุณภาพ แต่ใช้เวลาในการทำงานเท่าเดิม ได้กลายเป็นแนวโน้มที่ได้รับความนิยมที่ทุกคนกำลังพยายามตั้งใจทำให้ได้ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้แนวคิดการปรับสมดุลชีวิตทำงาน Work Life Balance ของเหล่าพนักงานถูกบั่นทอนลง

แม้ว่ารูปแบบการทำงานแบบไฮบริดจะได้รับการพิสูจน์โดยส่วนใหญ่แล้วว่ามีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางที่น่าสนใจ แต่ก็เต็มไปด้วยความท้าทายเช่นกัน ซึ่งความท้าทาย

ดังกล่าวมีดังนี้ คือ การปลีกตัวออกจากสังคม การสื่อสารที่ไม่ตรงประเด็นระหว่างพนักงาน การลดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความเสี่ยงที่พนักงานจะเลิกล้มความตั้งใจในการทำงานจากการทำงานที่หนักเกินไป อนึ่ง โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยเป็นหนึ่งในสถานศึกษารูปแบบนานาชาติที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปิดทำการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ปัจจุบัน ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความสนใจการศึกษาในโรงเรียนนานาชาติเป็นอย่างมาก โดยมีนโยบายมุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อให้หน่วยงานมีโอกาสได้ปรับปรุงการทำงานและก้าวไปสู่การยกระดับการบริหารและจัดการให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติ ตามหลักการบริหารทางการศึกษาที่ดี และมีการนำแนวคิดรวมถึงเครื่องมือการบริหารและจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในภาคส่วนการศึกษา ภายใต้การปรับใช้จากหลักการบริหารของภาคส่วนธุรกิจ นอกจากนี้แนวทางการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เข้าสู่ระดับความเป็นเลิศ โดยมุ่งการจัดโครงสร้างองค์การที่ล้ำสมัย ส่งเสริมพัฒนาขีดสมรรถนะความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งบูรณาการการทำงานร่วมกันภายในส่งเสริมให้หน่วยงาน ทบทวนบทบาทหน้าที่และภารกิจของตนให้มีความถูกต้องเหมาะสม ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดรับ และเปิดกว้าง กล่าวคือการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่กระจายไปทั่วโลกได้เปิดมุมมองใหม่ให้องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีตามได้ความเป็นอยู่เป็น ประจำแก่พนักงาน และการพูดคุยหารือ หรือแนะนำเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของ พนักงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ดังนั้นการรักษาโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีด้านการ ติดต่อกันระหว่างการทำงานแบบไฮบริดจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาทำงาน และสถานที่ทำงานภายใต้การทำงานแบบไฮบริดอาจทำให้ผู้ที่มีความสามารถสูงให้ความสนใจในองค์กร นั้น ๆ มากยิ่งขึ้น แม้ว่าการทำงานแบบไฮบริดจะทำให้ได้รับประสบการณ์และโอกาสใหม่ ๆ แต่ก็มีความท้าทายเช่นกันอย่างเช่นในเรื่องของความไม่เท่าเทียม เช่น ความพร้อมด้านสถานที่ การใช้งาน ได้จริงของอุปกรณ์การทำงานระบบออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจนำไปสู่ปัญหาและอุปสรรค ใหม่ ๆ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อม การทำงานแบบเปิดกว้าง โดยไม่จำกัดว่าพนักงานจะทำงานอยู่ที่ใด ด้วยการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการใช้ในการบริการของสถานศึกษา และมีความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ

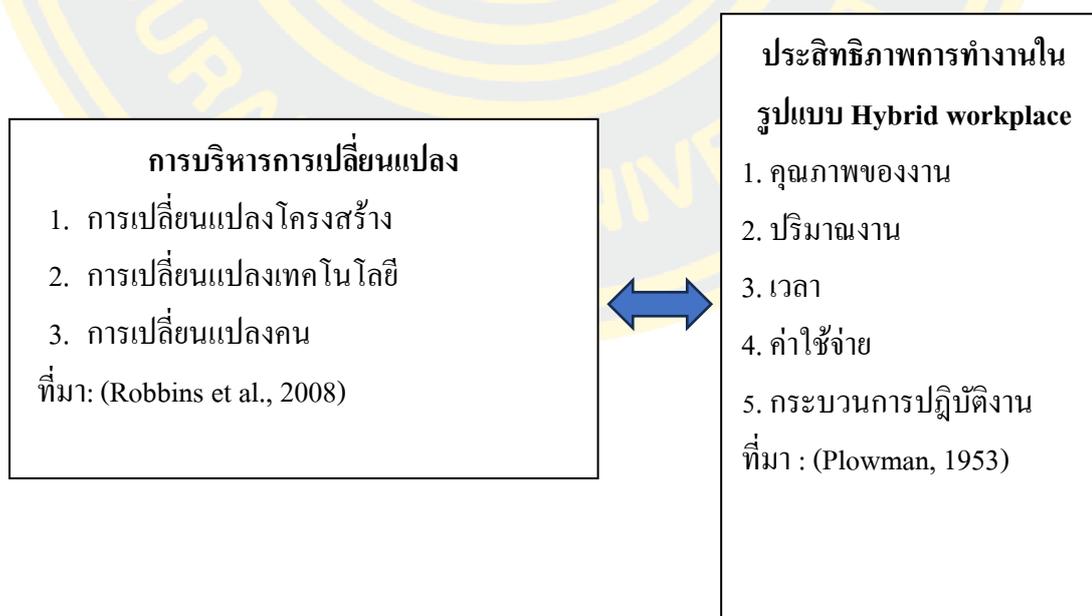
ดังนั้นจากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากร โรงเรียนนานาชาติจึง เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace จึงได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติกรณีศึกษา

โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร เพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ว่าควรมีแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างไร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเราควรที่จะต้องมุ่งเน้นในด้านใด อีกทั้งการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติในรูปแบบ Hybrid Workplace ต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับทั้งบุคลากร และกับทั้งองค์กรในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

1.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.4 สมมติฐานงานวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การทราบและเข้าใจถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง
2. ได้ข้อเสนอแนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนประยุกต์ใช้และพัฒนายกระดับขึ้นได้
3. ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยอาจนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ได้เพิ่มมากขึ้น

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการอธิบายด้วยสถิติเชิงพรรณนาและตารางไขว้ (cross-tabulation table) ช่วยวิเคราะห์และประมวลผลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงคน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และกระบวนการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1.7 นิยามศัพท์

1. **การบริหารการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ขั้นตอนการจัดการกับเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนกลไกต่าง ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม จนทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองน้อยที่สุด
3. **Hybrid Workplace** หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ต่อยอดมาจาก Work from Home ที่ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่บ้าน แต่การทำงานแบบไฮบริดจะแตกต่างออกไปตรงที่การทำงานแบบไฮบริดเป็นการทำงานแบบผสมผสานที่เพิ่มความยืดหยุ่นให้พนักงานสามารถทำงานได้จากที่บ้าน หน่วยงาน หรือที่ใดก็ได้ที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน เช่น หน่วยงานกำหนดให้มีการทำงานแบบผสมผสาน โดยให้พนักงานเข้ามาทำงานที่หน่วยงานเป็นระยะเวลา 2 วันทำการต่อสัปดาห์ และให้พนักงานสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้เป็นระยะเวลา 3 วันทำการต่อสัปดาห์ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสะพานเชื่อมต่อการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้ตลอดเวลา และปลอดภัย ซึ่งทำให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและสามารถออกแบบความสมดุลชีวิตทำงานของตนเองได้
4. **บุคลากร** หมายถึง บุคคลทุกคนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการที่จะทำให้งานทุกส่วนขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยรวมถึงผู้บริหาร หัวหน้าแผนกในทุกระดับ
5. **โรงเรียนนานาชาติ** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นที่ไม่ใช่ภาษาไทย เป็นสื่อหลักในการจัดการเรียนการสอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace
- 2.4 แนวทางการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (New Normal)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn Jr & Bachrach, 2023) ตั้งข้อสังเกตในเรื่องนี้ไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น จะมุ่งเป้าหมายหลัก 5 ประการคือ 1) เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของพนักงาน ซึ่งหมายรวมถึง พันธกิจ เป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนการออกแบบการทำงานใหม่ 2) บุคลากร ทักษะและความสามารถของพนักงานระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมแนวปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของพนักงานแต่ละคน และการทำงานเป็นทีม 4) เทคโนโลยีระบบการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนระบบการทำงานในองค์กร และ 5) โครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชาและการสื่อสารในองค์กร ส่วนร็อบบินส์และโคลเตอร์ กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นมีรูปแบบที่สำคัญ 3 ส่วนด้วยกันคือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างองค์กร เช่น ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดฝ่ายและแผนงาน การจัดสายบังคับบัญชา หรือช่วงการบังคับบัญชาใหม่ การปรับเปลี่ยนระดับการรวมอำนาจการตัดสินใจ การออกแบบงานใหม่ หรือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดขององค์กร 2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งการนำเครื่องจักร เครื่องมือ

ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและอัตโนมัติมาแทนที่เครื่องจักรเดิม และให้การควบคุมโดยคอมพิวเตอร์แทนการใช้พนักงาน เป็นต้น และ 3) การเปลี่ยนแปลงคน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามปรับเปลี่ยนพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ทักษะจิตความคาดหวัง การรับรู้ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Robbins et al., 2008) ในขณะที่ ดาฟท์ (DAFT, 2008) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรองค์กรมักจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต 2) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต 3) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และ 4) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือคน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ใช้กระตุ้น และสนับสนุนองค์กรให้ สามารถผ่านช่วงของการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จ คุณูแจสำคัญดอกแรกของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพคือการทำให้อุบลการในองค์กรเชื่อและตระหนักในคุณค่าหรือเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง (รัศมี เจริญรัตน์, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ว่าหมายถึง การจัดการกับกลไกส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่าง ต่อเนื่อง รวบรวม สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ (ปีณรส มาลากุล ณ อุษยา, 2551) และสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการจัดการกับเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนางานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นุกุล อุบลบาน, 2553) สอดคล้องกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้ การบริหารการเปลี่ยนแปลงตามนัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงนัยนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้อำนาจการบริหารขององค์กร (ฉัฐพันธ์ เจริญรัตน์, 2553) สอดคล้องกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปรับปรุง กระบวนการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยการนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้องค์กรหรือบุคลากรสามารถที่จะปรับตัวตอบรับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนมีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วย (วิลาวัลย์ อันมาก, 2556)

จึงสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดการกับ กลไกส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การให้เรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ทั้งภายนอกและภายในองค์การทำให้องค์การสามารถผ่านช่วงการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้สำเร็จ จนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นสากลที่เกิดขึ้นกับองค์การ ไม่มีองค์การไหนที่อยู่รอดได้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง และยังสามารถกล่าวได้อีกว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการ อยู่รอดขององค์การในระยะยาว ดังนั้นนักบริหารจึงต้องมีโน้ตส์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง การปรับแต่งหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ แตกต่างจากเดิม ตัวอย่างเช่น การออกผลิตภัณฑ์ใหม่ การปรับโครงสร้างองค์การหรือการขยาย ขอบเขตการดำเนินงาน เป็นต้น โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือ ปฏิสัมพันธ์กับองค์การเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจจะมีระดับของความรุนแรงที่ต่างกัน

2. การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) หมายถึง แผนปฏิบัติการใน การปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะมีการดำเนินงานที่มีแบบแผนกระทำ อย่างรวดเร็ว หรือค่อยเป็นค่อยไป ปกติการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์มักจะต้องสัมพันธ์กับ ความพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นบวกให้เกิดขึ้นแก่องค์การ ดังนั้นการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม

3. ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ ได้รับ มอบหมายให้เป็นผู้ทำการเปลี่ยนแปลง หรือรับหน้าที่ในการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์การ โดยที่ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคลจากภายใน (Internal Staffs) หรือ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (External Experts) องค์การซึ่งการใช้ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ลักษณะจะมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน

ข้อดีและข้อเสียของตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่เป็นบุคคลภายใน โดยมีข้อดีคือจะมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี และนโยบายขององค์การส่งผลให้เขาเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์การตลอดจนรู้จักและสนิทสนมกับสมาชิกในองค์การทำให้สามารถ ค้นหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็น นอกจากนี้ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความละเอียด รอบคอบ และระมัดระวังในการดำเนินการมากกว่าบุคคลภายนอก เนื่องจากเขาจะเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงไม่สามารถปล่อยให้เกิดความ ผิดพลาดขึ้นหรือปฏิบัติงานแบบขอไปที ข้อเสีย ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่เป็นบุคคลภายในอาจจะ มีกรอบความคิด และมุมมองต่อภาพรวมขององค์การที่แคบ และมุ่งให้ความสนใจต่อบางปัญหาที่มี

ความสัมพันธ์กับตน ส่งผลให้ละเอียดต่อปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับระบบ นอกจากนี้บุคคลากรภายในองค์กรที่อาจจะยึดติดกับวัฒนธรรม ประเพณี และนโยบายขององค์กรจนเกินไป ส่งผลให้เขาไม่สามารถทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถ่องแท้ ประการสำคัญตัวแทนการเปลี่ยนแปลงอาจตัดสินใจภายใต้อิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มอำนาจ ทำให้การแก้ปัญหาไม่ถูกต้องและอาจสร้างปัญหาซ้ำซ้อนขึ้นกับองค์กรตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร

ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคลจากภายนอกองค์กรเช่น นักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ที่องค์กรจ้างมาเพื่อให้ศึกษาข้อมูลให้คำปรึกษาและบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยที่ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจาก ภายนอกองค์กรจะมีข้อดีและข้อเสียดังนี้ ข้อดี บุคคลภายนอกสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร ได้ถูกต้อง ไม่มีอคติและมองได้กว้างกว่า ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่เป็นบุคลากรภายในองค์กรเนื่องจากบุคคลภายนอกจะมีความเป็นกลางในการวิเคราะห์ปัญหา ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหา ได้ตรงตามความต้องการขององค์กรนอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกอาจนำประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรข้อเสีย บุคคลภายนอกจะขาดความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี และนโยบาย ขององค์กรอย่างชัดเจน ตลอดจนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กรส่งผลให้การตัดสินใจขาดความชัดเจนและขาดความละเอียดอ่อนต่อปัญหา ซึ่งอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กรดังนั้นจะเห็นว่าผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้สร้างและตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่จะกำหนดความต้องการขององค์กรและวางแผนในการนำองค์กรไปสู่จุดที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาสำคัญที่ได้กล่าวถึงในบทที่ผ่านมา คือ ความล้มเหลวของกลยุทธ์ที่คืออาจจะเกิดจากช่องว่างระหว่างแผนงานกับชีวิตจริง ตลอดจนช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้วางแผน ดังนั้นถ้าทุกฝ่ายในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมีความเข้าใจในเป้าหมายและเทคนิคในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ก็จะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวและมีการพลวัตไปในทิศทางที่เหมาะสม (ฉัตรพันธุ์ เจริญนันท์, 2553)

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ผู้บริหารจะต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ โดยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กร

การเปลี่ยนแปลงขององค์การสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เนื่องจากการกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นวงจรชีวิตตามธรรมชาติ ที่มีตั้งแต่การเริ่มต้น การขยายตัว และเข้าสู่ภาวะถดถอย ดังนั้นองค์การต้องมีการพัฒนากลยุทธ์และปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องและสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ ความต้องการของลูกค้า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น (วันชัย มีชาติ, 2556) โดยกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การนี้มุ่งใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม รวมทั้งการปรับโครงสร้างขององค์การ (Bennies, 1996) ซึ่งส่วนสำคัญที่สุดคือการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร เพราะหากผู้บริหารเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและนำแนวทางมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ก็จะทำให้้องค์การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2556) ทั้งนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับวิกฤตให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรม ที่ใช้กระตุ้นและสนับสนุนองค์กรให้สามารถผ่านช่วงการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จ ความสำเร็จสำคัญดอกแรกของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพคือการทำให้บุคลากรในองค์กรเชื่อและตระหนักในคุณค่าหรือเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวของ Gwen Ventris ที่ว่า “First you must get your people to believe in the value of change.”

ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

1. สร้างความรู้สึกร่วมกันเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวิกฤต –โอกาส
2. สร้างทีมงานแนวร่วมที่ทรงพลังโน้มนำการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างวิสัยทัศน์ ชี้นำความพยายามในการปรับเปลี่ยน
4. สื่อสาร สร้างความเข้าใจ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผลักดัน
5. เพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นในการตัดสินใจ เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
6. วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น
7. รวบรวมผลสำเร็จจากการปรับปรุง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
8. ปลุกฝังแนวทางใหม่ ๆ ของความสำเร็จเข้าสู่ระบบการทำงานขององค์การ (Kotter,

2012)

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเนื่องจากองค์การจะถูกผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกอย่างมาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นในการดำเนินงานที่ช่วยให้องค์การปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จ

2.1.2 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

จากการศึกษาถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้น ผู้วิจัยสามารถ สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. แรงผลักดันภายนอก มาจากสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงโดยรอบองค์การทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อการคงอยู่และสามารถดำเนินการไปได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (วันชัย มีชาติ, 2556) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมทางสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การขยายตัวอย่างรวดเร็วของสังคมเมืองรวมถึงสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจซึ่งมีอำนาจทำให้้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่น การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานในองค์กรหรือการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน เป็นต้น

2. แรงผลักดันภายใน มาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายขององค์กรลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ระบบการทำงานเดิมที่เป็นอยู่ล้าสมัย ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ ข้อเรียกร้องของพนักงาน รวมทั้งความล้าสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ก็ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน

2.1.3 องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภายในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน หรือระบบการทำงาน เป็นการจัดรูปแบบกระบวนการทำงานขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์หรือวิทยาการเสมือนกับการเริ่มต้นธุรกิจใหม่ (Michael Hammer, 1994) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภายในองค์กรนี้ ส่วนมากจะเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี โดยเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาและจัดรูปแบบระบบขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ ในการทำงานรวมทั้งระบบการติดต่อ ข้อมูลข่าวสารขององค์กรในรูปแบบใหม่ (วันชัย มีชาติ, 2556) ซึ่งบางคนอาจจะต้องทำงานตามกระบวนการใหม่ทั้งหมดหรือทำตามกระบวนการเดิมแต่ในรูปแบบ ใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในหลาย ๆ ด้าน อาทิ ต้นทุนการผลิต คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการความรวดเร็วหรือความพึงพอใจของลูกค้าและพนักงานในองค์กรดังเช่น การศึกษาของ Barry Elsey และ Chaisomphol Chaoprasert (2004) ที่พบว่าแม้การให้บริการของธนาคารจะเปลี่ยนแปลงกลายเป็นธนาคารอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น แต่คุณภาพในการบริการและระบบการทำงานที่มีความรวดเร็ว ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และทำให้องค์การมีความทันสมัย และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของคนภายในและภายนอกองค์กรซึ่งการ

ปรับเปลี่ยนระบบและรูปแบบการให้บริการของธนาคารนี้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมทางการเงินของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป (วัชรกร ร่วมรักษ์, 2559) ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมและเกิดความคุ้นเคยในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ (สุริยพร เขาวาน สนิทพรรณ) เพื่อทำให้เกิดการยอมรับและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภายในองค์กรผู้วิจัยพิจารณาและสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเป็นผลมาจากปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ส่งผลถึงส่วนประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานขององค์กร 4 ประการซึ่งแต่ละส่วนล้วนมีความสัมพันธ์กัน (วิเชียร วิทษอุดม, 2556) เพราะหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของส่วนประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งย่อมส่งผลถึงส่วนประกอบอื่นเช่นกัน โดยส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังนี้

1. เทคโนโลยี (Technology) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบการผลิตที่เป็นปัจจัยนำเข้าแล้วแปรรูปเป็นผลผลิต เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ และคอมพิวเตอร์ กระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น โดยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในองค์กรนี้จะสัมพันธ์กับกระบวนการทำงาน รวมถึงความรู้และ ทักษะของพนักงานในองค์กรซึ่งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนี้มุ่งหวังให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

2. ผลผลิต (Product or Service) การเปลี่ยนแปลงในส่วนของผลผลิตทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์และบริการ โดยจะมีการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการเดิมที่ส่งถึงลูกค้า หรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นมา เพื่อเป็นทางเลือกให้ลูกค้า

3. โครงสร้างและการบริหารการจัดการ (Structure and System) ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง นโยบาย ลักษณะและรูปแบบการบริหารองค์กรสายบังคับบัญชา และวัฒนธรรมขององค์กร

4. ทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมส่วนบุคคล และวัฒนธรรมของคนในองค์กรการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงานนี้เป็นการพยายามความเข้าใจถึงบุคลิกภาพและระบบความคิดของคนในองค์กรเนื่องจากมนุษย์มีความคิดซับซ้อนและจับต้องได้ยาก กว่าส่วนประกอบอื่น (วันชัย มีชาติ, 2556) โดยการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์นี้ อาจกระทำโดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสื่อสารและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ การสร้างทีมงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้งานวิจัยและการศึกษาของหลายท่านสามารถยืนยันได้ว่าการยืนยันว่าการเปลี่ยนแปลงของส่วนประกอบใดส่วนหนึ่งแล้วนั้นจะส่งผลกระทบต่อส่วนประกอบอื่นด้วยเช่นกัน ดังการศึกษาของ (Aminzadeh, 2009) ที่พบว่า ธนาคาร

ได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีโดยการนำอินเทอร์เน็ตเบงก์กิ้งมาใช้ในการให้บริการซึ่งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานในการให้บริการตามรูปแบบเดิม เกิดประโยชน์ในการลดใช้กระดาษ เกิด ความรวดเร็วในการให้บริการและลดความผิดพลาดในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยลด ต้นทุนค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อลดจำนวนพนักงานสาขาในการให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษา ของ (ปิยพงศ์, 2559), ศูนย์วิจัยกสิกร ไทย (2559) และ (ตลับลักขณ์ ธนดิษฐ์ สุวรรณ, 2560) ที่กล่าวว่า สถาบันการเงินในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องศึกษาและปรับเทคโนโลยีของตนเองให้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถาบันการเงินต่างก็ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันที่สูงได้ โดยการปรับ กระบวนการทำงาน ระบบการให้บริการและการบริหารงานแบบดั้งเดิมขององค์กรเช่น การนำ ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดต้นทุนและเพิ่มปริมาณการทำธุรกรรม การปรับ ที่ตั้ง สาขาของธนาคาร การพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มช่องทางบริการในรูปแบบของดิจิทัลเพื่อให้มีความ รวดเร็วและผสานระบบการทำงานให้เป็นหนึ่งเดียว รวมถึงการพัฒนาพนักงานให้มีความ เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการเงินมากยิ่งขึ้น หรือการปรับจำนวนพนักงานในสาขาเนื่องจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในสาขามีจำนวนลดลง และ(สมคิด บางโม, 2558) ได้กล่าวถึง การบริหารการ เปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกาภิวัตน์ การปรับในองค์กร และบุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง นอกจากจะเปลี่ยน โครงสร้าง เปลี่ยนกระบวนการและพัฒนาหรือเปลี่ยนบุคลากรแล้ว การดำเนินงานหรือการบริหารการ เปลี่ยนแปลงจะต้องทำทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคลซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้คือ การนำทาง (Navigation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การเสริมสร้างพลัง (Enablement) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของการเปลี่ยนแปลง (Ownership) และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) กล่าวว่า การบริหาร การเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสมทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล กรอบแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้นจะช่วยในการวางแผนและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญๆ รวม 4 ประการคือ (1) การนำทาง (Navigation) (2) ภาวะผู้นำ (Leadership) (3) การปรับแต่งหรือสร้างพลัง (Enablement) (4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership) อย่างไรก็ตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ เพราะ ความสำเร็จและความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงมีผลมาจากแนวทางและการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งมีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กรวัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กรกระบวนการและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (จิตร์รัตน์ นุ่มน้อย, 2554) ทั้งนี้การสื่อสารภายในองค์กรยังเป็นปัจจัย

สำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว เนื่องจากการสื่อสารจะทำให้พนักงาน รับรู้ เข้าใจ และตีความไปในทิศทางตามเป้าหมายขององค์กรทั้งยังส่งผลถึงทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมการยอมรับ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2.1.4 การยอมรับและอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง

1. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) อุปสรรคที่สำคัญที่ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ คือ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) ซึ่งเป็น ทัศนคติหรือพฤติกรรมที่เกิดจากความไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติหรือสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลง ดังที่ (Senge, 1990) กล่าวไว้ว่า “แท้จริงแล้วคนเราไม่ได้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แต่ต่อต้านการถูก เปลี่ยนแปลง” โดยการที่ผู้คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นมาจากความรู้สึกที่มองว่าการ เปลี่ยนแปลงนั้นมีความไม่ชัดเจนและความไม่แน่นอน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเสียผลประโยชน์ทาง เศรษฐกิจหรือสูญเสียสภาพเดิม รวมทั้งการเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ไม่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร (Robbins, 2005)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปสาเหตุของอุปสรรคและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

1.1 สาเหตุทางด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกให้กับ พนักงานหรือลูกค้าขององค์กรทั้งยังทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเดิม (วิเชียร วิทญูคุณ, 2556) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนี้ส่งผลให้พนักงาน รู้สึกว่าต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับเทคโนโลยีและระบบการทำงานใหม่ มีความ ยุ่งยากซับซ้อน และเสียเวลาในการทำงานของตนเอง ขณะเดียวกันพนักงานบางคนในองค์กรมอง ว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมีการลงทุนเป็นจำนวนมากแต่ไม่เห็นผลประโยชน์จากการลงทุนที่ ชัดเจน

1.2 สาเหตุทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (Cummings & Worley, 2014) ส่งผลต่อการสูญเสียผลประโยชน์ของตนเองจากสถานภาพ หรืออำนาจที่มีอยู่ ซึ่งพนักงานบางคนมีทัศนคติว่าการสูญเสียอำนาจเท่ากับการสูญเสียสถานะทาง สังคม และตำแหน่งเดิมที่เคยมีอยู่ ทำให้พวกเขารู้สึกเสียหน้าและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

1.3 สาเหตุทางด้านวัฒนธรรม การที่พนักงานในองค์กรมองว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีเป้าหมาย หรือวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กรระบบการบริหารงาน และ วัฒนธรรมขององค์กรที่มีอยู่หรือการเปลี่ยนแปลงนี้ยังไม่ใช้เวลาที่เหมาะสม หรือขาดการร่วมมือ ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้รู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่มั่นคง

1.4 สาเหตุทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการดำเนินชีวิต เช่น การขาดความเข้าใจและกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อตัวเอง ทั้งในด้านการทำงานหรือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับ ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่มั่นคง กลัวความล้มเหลวที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง การที่ให้ความสำคัญกับอิทธิพลของกลุ่มและสังคม กล่าวคือหากคนรอบข้างมองว่าการเปลี่ยนแปลงนำมาสู่ความยากลำบาก ส่งผลให้ตนเองก็มองว่าการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดความลำบากเช่นเดียวกัน เป็นต้น

จากสาเหตุของอุปสรรคหรือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ (สุทธิภรณ์ ตรีภทรอง, 2560) ที่ศึกษาถึงความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานกับการดำเนินงานในองค์การรัฐวิสาหกิจที่เกิดจากการควมรวมองค์การของ 3 องค์การคือ รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นรายได้ รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นให้บริการแก่สังคม และสถาบันวิจัยที่เป็นหน่วยงานราชการพบว่า พนักงานบางส่วนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากการควมรวมขององค์การ ส่งผลมาจากความไม่คุ้นเคยในวัฒนธรรมขององค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์การราชการเป็นแบบพึ่งพา มีความมั่นคงและมีการแข่งขันที่น้อยกว่าภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่เป็นมุมมองของคนภายนอกองค์การที่รับรู้และมีส่วนได้ส่วนเสียกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การซึ่งจากการศึกษาทำให้พบว่า การที่ลูกค้ามีความพึงพอใจและยังไปใช้บริการที่สาขา เป็นไปได้ว่าต้องไปทำธุรกรรมทางการเงินที่มีความซับซ้อน เช่น ขอคำปรึกษาเพื่อการลงทุน หรืออาจเป็นไปได้ว่าไม่เชี่ยวชาญเทคโนโลยี กังวลเรื่องความปลอดภัยที่จะทำธุรกรรม (วสินี เฟงพิทักษ์ธรรม, 2558) แต่ทั้งนี้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้ก็ส่งผลทางบวกและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการขององค์การเนื่องจากการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงถือเป็นอีกมุมมองหนึ่งของพนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่ทำการเปลี่ยนแปลงเป็นข้อมูลหนึ่งที่สะท้อนและทำให้ทราบข้อมูลย้อนกลับ (วิเชียร วิทยอุดม, 2556) จากพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ไปยังผู้บริหารขององค์การในด้านของผลกระทบและความรู้สึก เช่น ผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการระหว่างกลุ่มงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนเพื่อการพัฒนาและปรับเปลี่ยนนโยบายต่อไปได้

2. การลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Decreasing Resistance) สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Decreasing Resistance) คือ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความเข้าใจในลักษณะขององค์การและคนในองค์การเพื่อตัดสินใจเลือกใช้แนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในองค์การเพราะถ้าหากผู้บริหารขององค์การเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ ก็จะเข้าใจว่ามนุษย์เรามี ทักษะคิดต่อการรับรู้ และการตีความที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของ

องค์การอีกทั้งยังก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลง และสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นมากที่สุด คือ การสื่อสารภายในองค์การ (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2550) โดยการสื่อสารนี้ควรเป็นทั้งระดับองค์การและระดับบุคคล เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง และเป็นการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าองค์การขาดการสื่อสารที่ชัดเจนแล้วนั้น พนักงานในองค์การเกิดความไม่เข้าใจถึงสาเหตุ กระบวนการประโยชน์ และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง การลดการต่อต้านเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้้องค์การสามารถทำได้หลากหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการที่องค์การควรหลีกเลี่ยงความประหลาดใจ กล่าวคือ ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงจริงภายในองค์การหากเป็นไปได้้องค์การและผู้บริหารควรใช้เวลาพนักงานประเมินและทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงก่อน มีการส่งเสริมให้เกิดความรู้โดยอาจจะใช้ข้อมูลทางเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง (Barcan, 2012) และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างพนักงานและความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อให้สามารถ ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างรวดเร็ว รวมถึงการอาศัยพนักงานบางส่วนที่มีความคุ้นเคย มีความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์กับระบบการทำงานที่กำลังเกิดขึ้นในองค์การปัจจุบัน อันได้ความรู้ และประสบการณ์มาจากการทำงานในองค์การเดิม มาช่วยในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับ (ฐิติรัตน์ นุ่มน้อย, 2554) โดยอาจจะใช้วิธีการสอนและฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจถึงกระบวนการที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์การควรมีการติดตามผล (Aminzadeh, 2009) การสร้างทัศนคติเชิงบวกของผู้บริหารเพื่อเป็นตัวอย่างและถ่ายทอดมายังผู้ได้บังคับบัญชาให้รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ และเรา ในฐานะผู้ปฏิบัติงานต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งให้คนในองค์การได้ ลองทำงานตามแนวทางที่้องค์การต้องการจะเปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดระยะเวลาไว้ เพื่อให้คนในองค์การได้สัมผัสและรับรู้กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพราะถ้าหากเทคโนโลยี ระบบการทำงาน และพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นและสามารถสร้างความสุขในการทำงาน (ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง, 2558) อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในตั้งแต่การเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ แตกต่างกันไป เช่น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2543) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้

จำนวนคนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และผลยิ่งสำเร็จโดย
 ใช้คนและทุนต่ำเท่าใดยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น (กันตยา เพิ่มผล, 2547) การที่องค์กร
 ใดองค์กรหนึ่งจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีผลกำไรที่คืนนั้น ผลการปฏิบัติงานจะต้องมี
 คุณภาพที่ดี ต้องสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะต้อง
 พิจารณาจากด้านคุณภาพงาน ต้องมีคุณภาพสูงและได้มาตรฐานที่กำหนด ด้านปริมาณงานเป็นไป
 ตามที่คาดหวังไว้ตามที่กำหนด เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และ
 ค่าใช้จ่ายต้องบริหารให้มีค่าน้อยที่สุดสิ่งเหล่านี้จะประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน
 ด้วยกัน สอดคล้องกับ (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะหมายถึง การใช้ทรัพยากร
 ขององค์กรให้คุ้มค่า โดยบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้จ่ายที่มี
 เป้าหมาย (Goal) เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงที่สุด โดยทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)
 ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด
 3 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) ซึ่งประสิทธิภาพนี้ หมายถึง
 ความสามารถขององค์กรในการได้มา โดยการใช้จ่ายประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้
 เป็นประโยชน์ที่สุด 2) แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การ
 กระทำในรูประบบ ซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา
 และสถานการณ์ 3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมซึ่งมีความสำคัญที่มี
 ต่อความสำเร็จต้องอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (สัญญา
 สัญญาวิวัฒน์, 2544) กล่าวว่าสิ่งที่สำคัญของประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น
 ว่าได้คุณภาพดีมากขึ้นเพียงใดและปริมาณงานมากขึ้นเพียงใด และใช้ทรัพยากรไปมากขึ้น
 เพียงใดก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพได้เช่นกัน โดยการดำเนินงานขององค์กรนั้นจะประสบ
 ความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นและการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่คตินั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ
 ของ “คน” เนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร หาก “คน” มีประสิทธิภาพ พร้อม
 ผลักดันไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการ (อุทัย กนกภูมิพงศ์, 2547) ประสิทธิภาพการทำงาน
 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และได้
 งานที่มีคุณภาพ 2) ประสิทธิภาพขององค์กร การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยใช้
 ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า องค์กรควรมีความสามารถใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี วิธีการ
 ทำงานที่เหมาะสม อันจะก่อให้เกิดคุณภาพที่สูงขึ้นและเพื่อลดปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน
 ชัยวุฒิ เทโพธิ์ (2563)

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Plowman, 1953) เป็นหลัก และนำมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิภาพ โดยสรุปแนวคิดที่ได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 5 ข้อ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลผลิตทันทีหรือบริการ ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพที่ดี ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างคุ้มค่า สร้างความประทับใจ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ของหน่วยงาน มีขอบเขตของการทำงานโดยมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานภายใต้การรับผิดชอบของตนได้อย่างถูกต้อง เพื่อการวางแผนในการทำงาน เพื่อควบคุมการบริหารงานต่างๆ ให้ได้ออกมาตามแผนงานที่กำหนดไว้ 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานซึ่งจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้มีความรวดเร็ว อยู่ในกรอบเวลาที่วางไว้ 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) จะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และคำนึงถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่าย คือการบริหารทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่มีอยู่ เพื่อลดต้นทุน และให้เกิดกำไรสูงสุด 5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) คือ วิธีการและขั้นตอนในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการทำให้งานนั้นสำเร็จ ในการดำเนินกิจกรรมใดใด จะต้องมีการวางขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแผน และบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีวิธีการในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับงาน เพิ่มคุณภาพของงาน เพิ่มปริมาณของงาน ลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย และลดขั้นตอน ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวชี้วัดผลการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึงพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กร ที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่กำหนด

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) (2565) ได้อธิบาย ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace ไว้ดังนี้

Hybrid Workplace เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ ที่ไม่ต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน หรือที่ใดก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นร้านกาแฟ Co-working Space หรืออื่น ๆ ที่เหมาะกับลักษณะการทำงาน ไลฟ์สไตล์ และชีวิตส่วนตัวมากที่สุด รวมทั้งช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ การทำงานรูปแบบใหม่นี้ จะเป็นอีกขั้นในยุค New Normal หลังจากที่บริษัทต่างๆ พบว่าการทำงานแบบทางไกลเพียงอย่างเดียว อาจไม่ใช่วิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ณ ขณะนี้ Hybrid Workplace ถือเป็น โมเดลการทำงานที่ตรงกับความต้องการของพนักงานเป็นอย่างมาก จากการศึกษาของ WeWork และ Workplace Intelligence แสดงให้เห็นว่า หลังจากสถานการณ์โควิด-19 พนักงานต้องการแบ่งเวลาทำงาน โดยใช้เวลาอยู่ที่บริษัท 36% ทำงานทางไกล 30% และนอกสถานที่ เช่น Co-working Space หรือ “พื้นที่ที่สาม” (Third Space) 34% จุดเริ่มต้นของการทำงานแบบ Hybrid Working ที่ดีจะต้องเริ่มมาจากการที่บริษัทมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช่สำหรับทุกคนก่อน เพราะในเวลาที่ต้อง Remote Working ไม่ได้อยู่กันพร้อมหน้าพร้อมตาที่ออฟฟิศ เทคโนโลยีจะเป็นตัวกลางที่ทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างไร้รอยต่อ และเป็นสิ่งที่เข้ามาลดช่องว่างนั้นออกไป

การทำงานแบบ Hybrid Working (ทำงานที่ออฟฟิศ 3 วัน และ Remote Working 2 วัน) โดยตัวอย่างเทคโนโลยีที่ใช่ที่ทีมเรานำมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น ClickUp – ด้วยความสามารถของ ClickUp ที่เป็นซอฟต์แวร์ด้าน Project Management ที่ครบเครื่อง โดยเราจะใช้ ClickUp เป็นเหมือนพื้นที่ในจัดระเบียบการทำงานส่วนใหญ่ของบริษัท เพื่อให้ทีมทุกคนได้ทราบว่า Task งานนี้อยู่ในโปรเจกต์ไหน, ใครรับผิดชอบ แล้วทีมของใครจะต้องรับผิดชอบ Task นี้ร่วมกับทีมไหนบ้าง, มีรายละเอียดการทำงานอย่างไร, เดดไลน์วันไหน และยังเป็นพื้นที่ในการใช้ส่งมอบงานกันในองค์กรด้วย

Workplace – อธิบายง่าย ๆ มันคือ Facebook ฉบับบริษัทของคุณเอง โดยหลัก ๆ แล้วเราจะใช้ Workplace ในเรื่องของ Company Culture เป็นหลัก เช่น สร้างกลุ่ม Company Headquarters ใช้ในการแจ้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน (วันลา, เบิกค่าประกัน) เป็นต้น รวมถึงยังใช้ WorkChat (แอป Messenger แยกสำหรับแชท) เพื่อใช้ในการแชทเกี่ยวกับเรื่องงาน โดยเฉพาะ ช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถแยกเรื่องงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

Coda.io – สำหรับโปรเจกต์ที่ใหญ่ขึ้นมาและที่ต้องให้ทีมทุกคนเห็นภาพเป็น ไตรมาส หรือเป็นแบบ Yearly Plan เราจะใช้ Coda ซอฟต์แวร์สำหรับการวาง Roadmap, Wiki และ Checklist ของโปรเจกต์นั้น ๆ

Endlessloop – ซอฟต์แวร์ที่เป็นเครื่องมือในการวางโครงสร้างแคมเปญ พัฒนาผลิตภัณฑ์ และติดตามผลลัพธ์ทางการตลาดตามศาสตร์ Growth Marketing โดยจะใช้งาน Endlessloop ในการทำ Weekly Experiment เพื่อหา Solution ที่ดีที่สุดในการทำให้ผลิตภัณฑ์ประสบความสำเร็จ รวมถึงติดตามผลลัพธ์ของการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่าง Real-time ภายในซอฟต์แวร์ตัวนี้ตัวเดียว

Miro – ทีมเราจะใช้ Miro ในการทำ Growth Session เป็นหลัก โดยให้ทีมได้เสนอไอเดียที่ตัวเองคิดลงในกระดานไวท์บอร์ดออนไลน์ จากนั้นเราก็จะหยิบนำไอเดียในนั้นมาพัฒนาเป็นฟีเจอร์ใหม่ ๆ ถ้าหากทำได้เลยในตอนนั้น แต่ถ้าหากยังทำไม่ได้ก็จะเก็บไว้ใน Backlog สำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ในอนาคต นอกจากนั้น เรายังใช้ Miro ในการวางกลยุทธ์ธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการร่วมงานของทีมหลายคน รวมถึงใช้ในการ Workshop พนักงานใหม่และน้อง Intern อีกด้วย

ซึ่งซอฟต์แวร์ข้างต้นเป็นเพียงซอฟต์แวร์ส่วนหนึ่งที่บริษัทเราใช้เท่านั้น ยังมีซอฟต์แวร์อีกมากมายที่ช่วยให้การทำงานของเรานี้แบบ Hybrid Working เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เพียงแต่คุณจำเป็นต้องเลือกซอฟต์แวร์ที่เข้ากับการทำงานบริษัทของคุณให้เจอเสียก่อน ซึ่งเราพูดได้อย่างเต็มปากว่า ถ้าเจอเทคโนโลยีที่ใช่แล้ว การทำงานของบริษัทของคุณจะดียิ่งกว่าที่เคยแน่นอน

ข้อดีการทำงานแบบไฮบริด

รูปแบบการทำงานแบบไฮบริดที่มีการคิดวางแผนมาอย่างดีนั้นเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการทำงานร่วมกัน ทั้งยังช่วยเพิ่มผลิตภาพและความพึงพอใจของพนักงานด้วย เหตุผลในการนำรูปแบบไฮบริดมาใช้มีดังนี้

1. สาธารณสุข ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากโควิด รวมถึงการเว้นระยะห่างทางสังคมยังคงมีการบังคับให้อยู่ในหลายประเทศ และคนก็ยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับการกลับไปทำงานในสำนักงานอยู่มาก การทำงานแบบไฮบริดจะช่วยให้มีคนที่อยู่ที่สำนักงาน พร้อมกันนั้นก็ช่วยให้ผู้คนรู้สึกปลอดภัยไปด้วยซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่มิระบบภูมิคุ้มกันต่ำหรือผู้ที่ต้องดูแลคนที่มีภาวะเหล่านี้ ที่ทำงานแบบไฮบริดสามารถลดการแพร่กระจายของโรคได้ เนื่องจากพนักงานสามารถเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านได้หากรู้สึกไม่สบาย

2. ปรับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานการให้พนักงานได้ทำงานแบบไฮบริดหมายถึงคุณมอบโอกาสให้พนักงานได้สร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้ดีขึ้น เนื่องจากพนักงานมีความเครียดที่ลดลง เดินทางน้อยลง และมีเวลามากขึ้นสำหรับกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน พนักงานมากกว่า 50% กล่าวว่าพวกเขาต้องการทำงานจากทางไกลใน

บางครั้ง 2 หลายๆ คนชื่นชอบรูปแบบการทำงานแบบไฮบริด เพราะช่วยให้มีอิสระในการเลือกสถานที่ทำงานที่ตนรู้สึกสบายใจที่สุด

3. มีพนักงานที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น หากองค์กรให้พนักงานได้มาทำงานแบบพบปะกันและทำงานจากทางไกลผสมผสานกัน จะสามารถขยายเครือข่ายผู้มีความสามารถออกไปได้กว้างขึ้นและดึงดูดผู้คนที่ยังไม่ได้สมัครงาน ซึ่งหมายความว่าไม่จำเป็นต้องจ้างเฉพาะพนักงานที่อยู่ในพื้นที่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป คนที่อาศัยอยู่ห่างไกลอาจต้องการทำงานให้เช่นกันหากมีเงื่อนไขว่าพวกเขาต้องมาที่สำนักงานสัปดาห์ละหนึ่งวันหรือมาเพื่อประชุมเท่านั้น

4. ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มีหลักฐานบ่งชี้มาตั้งแต่ก่อนการระบาดใหญ่ทั่วโลกว่าการทำงานจากทางไกลสามารถเพิ่มผลผลิตได้ เนื่องจากที่บ้านมีสิ่งรบกวนน้อยกว่า และนายจ้างก็เห็นถึงประโยชน์ในข้อนี้เช่นกัน หลังจากนำแนวทางปฏิบัติในการทำงานจากทางไกลมาใช้ในช่วงการระบาดใหญ่ทั่วโลก ผู้นำธุรกิจหลายคนก็เห็นว่าองค์กรของตนมีผลผลิตที่เทียบเท่ากับก่อนการระบาดใหญ่ทั่วโลกเป็นอย่างน้อย

5. ความพึงพอใจของพนักงาน การทำงานแบบไฮบริดเป็นที่นิยมในหมู่พนักงานเนื่องจากมีความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสำนักงานในบางครั้ง บางคนชอบความครึกครื้นของการอยู่ในสำนักงาน แต่บางคนก็ชอบความสันโดษของการอยู่ที่บ้าน การทำงานแบบไฮบริดสามารถมอบประสบการณ์ของพนักงานให้กับคนทั้งสองกลุ่มได้ ทั้งยังมอบโอกาสในการทำงานร่วมกันซึ่งช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความรู้สึกร่วมกันด้วย

6. ประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน การทำงานจากทางไกลช่วยลดความจำเป็นในการใช้พื้นที่สำนักงาน ซึ่งช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้มาก ทั้งในแง่ของขนาดสำนักงานและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาอาคาร การลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค เช่น เครื่องทำความร้อนและเครื่องปรับอากาศ ตลอดจนเครื่องพิมพ์และเครื่องเขียน จะช่วยให้คุณประหยัดได้มาก

7. โอกาสครั้งใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหากหลังจากช่วงสองสามปีที่ผ่านมาธุรกิจของคุณได้เจอกับฟ้าหลังฝน นั่นแสดงว่าการระบาดใหญ่ทั่วโลกได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับความคิดที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานได้จากทุกที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำธุรกิจสามารถไว้วางใจให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานได้ตามความต้องการของตนเอง และในหลายๆ กรณีก็ได้บ่มเพาะความสัมพันธ์ที่มีความเอาใจใส่กันมากขึ้นระหว่างผู้จัดการและทีมของตน

ข้อเสียของการทำงานแบบไฮบริด

1. ความคาดหวังของการทำงานแบบไฮบริดไม่ตรงกันกล่าวโดยกว้าง ๆ ก็คือ นายจ้างต้องการให้พนักงานกลับไปทำงานในที่ทำงานมากกว่าพนักงาน รายงานล่าสุดโดย McKinsey ได้แสดงถึงการขาดการเชื่อมต่อไว้อย่างชัดเจน จากการสำรวจผู้บริหารระดับสูง มากกว่า 3 ใน 4 กล่าว

ว่าพวกเขาคาดหวังว่าพนักงาน 'ตัวหลัก' จะมาที่สำนักงานอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์แต่เกือบ 3 ใน 4 ของพนักงานกล่าวว่าพวกเขาต้องการทำงานจากที่บ้านเป็นเวลาอย่างน้อย 2 วันต่อสัปดาห์ และพนักงานจำนวน 52% ต้องการทำงานจากทางไกลอย่างน้อย 3 วัน

2. ความยากในการรักษาความสัมพันธ์การอยู่ในทีมแบบไฮบริดก็เหมือนการอยู่ในความสัมพันธ์ระยะไกล คุณต้องใช้ความไว้วางใจ การติดต่อกันเป็นประจำ รวมถึงต้องมีความมุ่งมั่นอย่างยิ่งที่จะทำงานให้สำเร็จ การทำงานร่วมกัน การให้คำติชม การรับความช่วยเหลือ การเข้าร่วมการประชุม และการสร้างรากฐานที่มั่นคงภายในทีมนั้นค่อนข้างง่ายเมื่อผู้คนทำงานร่วมกันตลอดเวลา และเมื่อทุกคนทำงานจากทางไกล ผู้คนจะคุ้นเคยกับการทำงานร่วมกันทางออนไลน์และจะติดต่อกันผ่านการพูดคุยเป็นประจำและผ่านแชทออนไลน์ แต่เมื่อทีมต้องแยกกันทำงาน การเชื่อมต่อระหว่างผู้ที่อยู่ในสำนักงานและที่บ้านอาจขาดหายไป

3. ขาดการโต้ตอบที่เป็นธรรมชาติ หลายคนสนุกกับการพูดคุยที่เกิดขึ้นแบบไม่ตั้งใจในที่ทำงาน พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกว่าเขาพลาดวัฒนธรรมในสำนักงาน การสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ และกิจกรรมของทีมไป การอยู่ต่อหน้ากันนั้นทำให้การโต้ตอบกัน การพบปะพูดคุยกันในที่ และสังสรรค์หลังเลิกงานเป็นเรื่องง่าย แต่ความท้าทายมากมายที่ทีมแบบไฮบริดต้องเผชิญนั้นกลับเกิดจากความสะดวกของการเชื่อมต่อนี้เอง

4. ต้องมีส่วนร่วมทั้งทีมแบบไฮบริดในวิธีใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมทั้งพนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจเป็นงานหนักและใช้เวลานาน ซึ่งเป็นเหตุว่าทำไมผู้นำบางคนจึงไม่ให้ความสนใจกับพนักงานกลุ่มดังกล่าวเท่าที่ควร ก่อนหน้านี้ สามารถเดินไปรอบ ๆ สำนักงาน สังเกตภาษากาย และแก้ปัญหาเมื่อจำเป็นได้ แต่ปัจจุบันการรับรู้อารมณ์ของผู้คนจะเป็นเรื่องยากกว่ามากหากไม่มาเจอกันต่อหน้า ซึ่งเสี่ยงที่จะเกิดความท้อแท้ เว้นแต่จะหาวิธีสร้างวัฒนธรรมสำนักงานที่บ้านขึ้นมาใหม่

5. การปฏิบัติต่อพนักงานนอกที่ทำงานและในที่ทำงานไม่สมดุลกันไม่รู้ว่าเป็นคำกล่าวที่ถูกต้องหรือผิดที่บางครั้งผู้คนจะรู้สึกว่าพนักงานที่ทำงานในที่สำนักงานได้รับการปฏิบัติดีกว่าพนักงานที่ทำงานจากทางไกล ผู้นำอาจมองว่าพนักงานที่ 'มาปรากฏตัว' ในสำนักงานมีความทุ่มเทมากกว่า ดังนั้นจึงให้การสนับสนุนพวกเขามากกว่า พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกว่าตัวเองพลาดโอกาสในการฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่งไป เนื่องจากมาปรากฏในสำนักงานน้อยกว่า

6. พนักงานใหม่มีโอกาสน้อยลงที่จะได้เรียนรู้จากพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ประเด็นนี้เป็นหนึ่งในความท้าทายที่ใหญ่ที่สุดของการทำงานแบบไฮบริด พนักงานใหม่อาจพบว่าเป็นเรื่องยากลำบากที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน หากพวกเขาได้ใช้เวลาอยู่กับเพื่อนร่วมงานใน

สำนักงานอย่างจำกัด ไม่เพียงเท่านั้น การสร้างสายสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะยากขึ้นมากหากพวกเขาไม่มีการโต้ตอบกันแบบตัวต่อตัว ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวและหงุดหงิดใจได้

7. ผลกระทบต่อวัฒนธรรมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรอาจไม่แข็งแกร่งเท่ากับเวลาที่มีคนอยู่ในสำนักงานตลอดเวลา พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกว่าคุณมีการเชื่อมต่อกันน้อยลง แยกแยะจากคนอื่น ๆ และรู้สึกว่าคุณไม่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ จนท้ายที่สุดพวกเขาอาจรู้สึกว่าตัวเองไม่เหมาะกับองค์กรจริง ๆ สมาชิกในทีมทุกคนต้องรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนในความสำเร็จของกันและกัน ตลอดจนความสำเร็จของธุรกิจ

8. สภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริด เมื่อจัดการกับสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริด อาจต้องคำนึงถึงบางสิ่งซึ่งอาจไม่เคยคำนึงถึงมาก่อน หนึ่งในสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือพื้นที่ทางกายภาพ ตัวอย่างเช่น ถ้ามีพนักงานทั้งหมด 150 คน ไม่จำเป็นต้องมีอาคารที่สามารถรองรับพนักงานทั้งหมดได้ในเวลาเดียวกัน

2.4 แนวทางการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (New Normal)

คณะรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี ได้เห็นชอบแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2565 พร้อมสนับสนุนให้จัดทำคู่มือแนวทางเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการต่อไปตามความเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง ด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เนื่องจากจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานในภาครัฐมาโดยตลอด ภาครัฐจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อการรองรับให้บริการประชาชน ตลอดจนการบริหารหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสม มีความยืดหยุ่น กระฉับกระเฉง ให้เป็นไปตามกับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างฉับพลัน

สำหรับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ มีหลักการสำคัญคือ ให้นายกรัฐมนตรีปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกมิติให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที เช่น ขั้นตอนและช่องทางการให้บริการประชาชน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงพัฒนาด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน โดยให้ตระหนักถึงผลลัพธ์ของงานภาครัฐที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนที่มาใช้บริการเป็นหลัก

ทั้งนี้ เพื่อให้พร้อมกับการปรับตัวที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คณะรัฐมนตรียังเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐสามารถส่งเสริมให้เกิดการปรับวิธีคิดและกรอบความคิด (Mindset) ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตลอดจนให้ข้าราชการทุกคนเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ตลอดเวลา นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐยังสามารถกำหนดรูปแบบวิธีการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานอีกด้วย เพื่อเป็นการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 จากประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดให้เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ 08.30-16.30 น. หยุดกลางวัน 12.00-13.00 น. รวมระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง วันหยุดราชการประจำสัปดาห์คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐสามารถกำหนดวันและเวลาในการทำงานเพื่อความสะดวกที่เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิตได้ และเมื่อคำนวณแล้วต้องไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

รูปแบบการปฏิบัติงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 : การปฏิบัติงานในที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน เช่น จัดให้มีการกำหนดช่วงเวลาการเข้างานและเลิกงานเป็น 4 ช่วง ตั้งแต่ 07.30-15.30น., 08.00-16.00 น., 08.30-16.30น. และ 09.30-17.30 น.

รูปแบบที่ 2 : การปฏิบัติงานในที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงการทำงาน เช่น สามารถเลือกเวลาเข้างานได้ตามความเหมาะสมที่ตรงกับรูปแบบการใช้ชีวิต โดยไม่ผลส่งกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

รูปแบบที่ 3 : การปฏิบัติงานนอกที่ตั้ง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน : มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน : มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การจัดระเบียบในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยี/เครื่องมือที่ทันสมัย สุขภาพจิตในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการทำงาน การเพิ่มผลงานและขีดความสามารถ และใน ส่วน ปัญหาและอุปสรรคของไฮบริด (Hybrid) ในการทำงานแบบผสมผสาน พบว่า (1) การทำงานแบบผสมผสานไม่เหมาะสมกับลักษณะงานบางตำแหน่ง (2) ปัญหาการสร้างสมดุลให้ชีวิต

และการทำงาน (Work Life Balance) (3) ปัญหาเรื่องเทคโนโลยี อุปกรณ์ และการเชื่อมต่อ อินเทอร์เน็ตที่ไม่มีประสิทธิภาพ (4) ปัญหาสุขภาพจิตในการทำงาน และ (5) ปัญหาวัฒนธรรม องค์กรที่เปลี่ยนแปลงเพราะการทำงานต่างสถานที่ (บังอร เบ็ญจาธิกุล, 2564)

การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขต กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการ เกิดโรคระบาดไวรัสโค วิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ใน ส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของ พนักงานบริษัทเอกชนใน สภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวมที่ร้อยละ 63.30 และพบว่า การมีส่วนร่วม ในการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การปรับปรุงตรวจสอบ การวางแผนการเปลี่ยนแปลง และ การ นำความเปลี่ยนแปลง (X2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของ พนักงาน บริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวม โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบาย ความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 66.60 (ชนกนันท์ โตชวงค์, 2563)

งานวิจัยของ คุณประสิทธิ์ สด้า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ใน โรงเรียนเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษา ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีปัตตานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 ใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีปัตตานี เขต 2จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 85 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.897 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) 2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน
สังกัดกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.39$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r =$
.726) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ประสิทธิ์ สด้า, 2564)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการอธิบายด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ช่วยวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงคน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ประกอบด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และกระบวนการปฏิบัติงาน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากร คือ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 200 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนงานสนับสนุนการศึกษา จำนวน 50 คน แบ่งเป็นหน่วยงานย่อย 7 แผนก ได้แก่ แผนกซ่อมบำรุง แผนกสนับสนุนการบริการ แผนกจัดซื้อ แผนกบัญชีการเงิน แผนกการตลาด แผนกรับเข้าศึกษา และแผนกบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนการศึกษา 150 คน เป็นบุคลากรครู และครูผู้ช่วยการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษานี้ ใช้กฎแห่งความชัดเจน (Neuman, 1991) โดยมีขนาดของประชากร 200 คนซึ่งน้อยกว่า 1,000 คน จึงใช้อัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30

คำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 60 ในการสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้ จากนั้นจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

1. เป็นบุคคลที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป
2. เป็นบุคคลที่สามารถอ่านออก และเขียนได้
3. เป็นบุคคลที่ยินดีเข้าร่วม และให้ความร่วมมือ ในโครงการงานวิจัยนี้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แล้วกำหนดรูปแบบ และโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ประมาณค่า (Likert Seale) 5 ระดับโดยใช้พิสัยของช่วงคะแนนวัดและใช้เกณฑ์ในการวัด ดังนี้

$$\text{ค่าพิสัย} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ได้ค่าพิสัยเท่ากับ 0.8 สามารถจำแนกเกณฑ์การแปลผลเป็นดังนี้ คือ

4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

- 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยใช้พิสัยของช่วงคะแนนวัดและใช้เกณฑ์ในการวัด ดังนี้

$$\text{ค่าพิสัย} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ได้ค่าพิสัยเท่ากับ 0.8 สามารถจำแนกเกณฑ์การแปลผลเป็นดังนี้ คือ

- 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นมีวิธีดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยการกำหนดความสอดคล้องที่ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 จึงจะมีความสอดคล้อง และเที่ยงตรงที่จะยอมรับได้โดยในการทำวิจัยในครั้งนี้ ค่า IOC รวมอยู่ที่ 0.97 ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง (Item Objective Congruence Index : IOC)

ตัวแปร		จำนวนข้อ	IOC (รวม)	ผลการประเมิน
1.การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง		3	3	ผ่าน
2.การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี		3	2.67	ผ่าน
3.การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคน		3	3	ผ่าน
4.ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ		3	3	ผ่าน
5.ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ		3	3	ผ่าน
6.ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา		3	2.67	ผ่าน
7.ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย		3	3	ผ่าน
8.ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		3	3	ผ่าน

2. นำแบบสอบถามยื่นต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยพิจารณาถึงความชอบธรรมด้านจริยธรรม ปกป้องศักดิ์ศรี สิทธิ ความเป็นส่วนตัว และการรักษาผลประโยชน์ของผู้เข้าร่วม โครงการวิจัย โดยพิจารณาผลประโยชน์ และความจำเป็นของการวิจัย ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการตามมาตรฐานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา เห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ และรับรองลงวันที่ 11 สิงหาคม 2566 เอกสารอ้างอิงเลขที่ IRB4-185/2566 ซึ่งแนบอยู่ในหน้า 79 ภาคผนวก ง ท้ายเล่มงานนิพนธ์นี้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงในลักษณะ Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงในลักษณะ Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษาติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจ้งวิธีการให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาภายในเวลาที่กำหนด และผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้สมบูรณ์ จัดทำตัวแปรของข้อมูลเพื่อประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยจะมีลักษณะคำถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

การประมวลผลจะนำแบบสอบถามลงรหัส ให้ค่าคะแนน ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรเดียว (Univariate) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุดของข้อมูล (Minimum) และค่าสูงสุดของข้อมูล (Maximum)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยจะมีลักษณะคำถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

การประมวลผลจะนำแบบสอบถามลงรหัส ให้ค่าคะแนน ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรเดียว (Univariate) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุดของข้อมูล (Minimum) และค่าสูงสุดของข้อมูล (Maximum)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยจะวิเคราะห์ด้วยการจัดทำตาราง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมุติฐาน (Hypothesis testing) โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ วิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ วิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบHybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติ แห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่งในปีการศึกษา 2565 จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบาย ผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงพรรณนา

4.2 ผลการวิจัยเชิงอนุมาน

โดยกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_s	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.1 ผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n=60)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	28.3
หญิง	43	71.7
รวม	60	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมาได้แก่ เพศชาย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n=60)		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	19	31.7
31-40 ปี	15	25.0
41-50 ปี	24	40.0
51 ปีขึ้นไป	2	3.3
รวม	60	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาได้แก่ 20-30 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาได้แก่ 31-40 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=60)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	5.0
ปริญญาตรี	40	66.7
ปริญญาโท	14	23.3
สูงกว่าปริญญาโท	3	5.0
รวม	60	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

(n=60)

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	10.0
1-5 ปี	18	30.0
6-10 ปี	10	16.7
มากกว่า 10 ปี	26	43.3
รวม	60	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาได้แก่ 1-5 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาได้แก่ 6-10 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และ น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงานให้ เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารได้	3.87	0.62	มาก
2. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplaceทำให้ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากร อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.80	0.73	มาก
3. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถมอบหมายงานให้กับบุคลากรเป็นไป ตามสายงานและมีความชัดเจน	3.80	0.66	มาก
รวม	3.82	0.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงานให้ เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ทำให้ผู้บริหาร มอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ น้อยที่สุดคิดว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถมอบหมายงานให้กับบุคลากร เป็นไปตามสายงานและมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถมีระบบการบริหารจัดการและการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็ว	3.80	0.78	มาก
2. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	3.72	0.67	มาก
3. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถนำไปสู่การบริหารและการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	3.72	0.83	มาก
รวม	3.74	0.61	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถมีระบบการบริหารจัดการและการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็วมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมา คือ การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถนำไปสู่การบริหารและการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และน้อยที่สุดคิดว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. หน่วยงานสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace	3.63	0.78	มาก
2. การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	0.93	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace	3.78	0.80	มาก
รวม	3.64	0.62	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ หน่วยงานสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และน้อยที่สุดคือการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.76	มาก
2. งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากผู้ให้บริการและหัวหน้างาน	3.50	0.79	มาก
3. ผู้รับบริการและหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในบริการ	3.78	0.72	มาก
รวม	3.71	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา คือ ผู้รับบริการและหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และน้อยที่สุดคิดว่างานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากผู้ให้บริการ และหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามเวลาที่กำหนด	3.72	0.72	มาก
2. ปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามมาตรฐานที่กำหนด	3.73	0.76	มาก
3. ปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์เป็นไปตามแผนที่วางไว้	3.85	0.71	มาก
รวม	3.77	0.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์เป็นไปตามแผนที่วางไว้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมา คือ ปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และน้อยที่สุดคิดว่าปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านเวลา

ด้านเวลา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จ ก่อนและ/หรือตามกรอบเวลา	3.92	0.67	มาก
2. มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	4.13	0.91	มาก
3. มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลา	4.10	0.90	มาก
รวม	4.05	0.70	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และน้อยที่สุดคิดว่าทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จ ก่อนและ/หรือตามกรอบเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ประหยัดทรัพยากรขององค์กร	4.02	0.87	มาก
2. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.07	0.80	มาก
3. มีแนวทางในการทำงานใหม่ๆเพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.10	0.78	มาก
รวม	4.06	0.72	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีแนวทางในการทำงานใหม่ๆเพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ มีมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และน้อยที่สุดคิดว่าประหยัดทรัพยากรขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. มีการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลง	4.12	0.78	มาก
2. ทำงานตามนโยบายขององค์กรเสมอ	3.93	0.92	มาก
3. วางแผนการทำงานอย่างเหมาะสม	3.98	0.75	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีมีการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ วางแผนการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และน้อยที่สุดคิดว่าทำงานตามนโยบายขององค์กรเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

4.2 ผลการวิจัยเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยเชิงอนุมาน ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's correlation) ในการวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace เพื่อตอบสนองมติฐาน การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงาน

			การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพการทำงาน
Spearman's rho	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	r_s	1.000	.587**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ประสิทธิภาพการทำงาน	r_s	.587**	1.000
		Sig.	<.001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 14 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.587 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้าน โครงสร้างและประสิทธิภาพการทำงาน

			ด้าน โครงสร้าง	ประสิทธิภาพการทำงาน
Spearman's rho	ด้าน โครงสร้าง	r_s	1.000	.403**
		Sig.		.001
		n	60	60
	ประสิทธิภาพ	r_s	.403**	1.000

	การทำงาน	Sig.	.001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 15 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.1 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.403 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน

			ด้านโครงสร้าง	ด้านคุณภาพงาน
Spearman's rho	ด้านโครงสร้าง	r_s	1.000	.256**
		Sig.		.048
		n	60	60
	ด้านคุณภาพงาน	r_s	.256**	1.000
		Sig.	.048	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.1.1 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีค่าเท่ากับ 0.256 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติกรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

			ด้านโครงสร้าง	ด้านปริมาณงาน
Spearman's rho	ด้านโครงสร้าง	r_s	1.000	.366**
		Sig.		.004
		n	60	60
	ด้านปริมาณงาน	r_s	.366**	1.000
		Sig.	.004	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 17 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.1.2 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.366 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติกรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

			ด้านโครงสร้าง	ด้านเวลา
Spearman's	ด้าน	r_s	1.000	.271**

rho	โครงสร้าง	Sig.		.036
		n	60	60
	ด้านเวลา	r_s	.271**	1.000
		Sig.	.036	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.1.3 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.271 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

			ด้านโครงสร้าง	ด้านค่าใช้จ่าย
Spearman's rho	ด้าน โครงสร้าง	r_s	1.000	.268**
		Sig.		.039
		n	60	60
	ด้านค่าใช้จ่าย	r_s	.268**	1.000
		Sig.	.039	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.1.4 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.268 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง และประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

			ด้าน โครงสร้าง	ด้าน กระบวนการ การปฏิบัติงาน
Spearman's rho	ด้าน โครงสร้าง	r_s	1.000	.244
		Sig.		.060
		n	60	60
	ด้าน กระบวนการ การปฏิบัติงาน	r_s	.244	1.000
		Sig.	.060	
		n	60	60

จากตารางที่ 20 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่ากว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1.1.5 ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติกรณิศศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน

			ด้านเทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการทำงาน
Spearman's rho	ด้านเทคโนโลยี	r_s	1.000	.568**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ประสิทธิภาพการทำงาน	r_s	.568**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.2 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.568 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณิศศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติกรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน

			ด้านเทคโนโลยี	ด้านคุณภาพงาน
Spearman's rho	ด้านเทคโนโลยี	r_s	1.000	.353**
		Sig.		.006

		n	60	60
	ด้านคุณภาพ	r_s	.353**	1.000
	งาน	Sig.	.006	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.2.1 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีค่าเท่ากับ 0.353 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติตรีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

		ด้านเทคโนโลยี		ด้านปริมาณงาน	
Spearman's rho	ด้านเทคโนโลยี	r_s	1.000	.502**	
		Sig.		< .001	
		n	60	60	
	ด้านปริมาณงาน	r_s	.502**	1.000	
		Sig.	< .001		
		n	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.2.2 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.502 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

			ด้านเทคโนโลยี	ด้านเวลา
Spearman's rho	ด้านเทคโนโลยี	r_s	1.000	.474**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ด้านเวลา	r_s	.474**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.2.3 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.474 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติกรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

			ด้านเทคโนโลยี	ด้านค่าใช้จ่าย
Spearman's rho	ด้านเทคโนโลยี	r_s	1.000	.434**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ด้านค่าใช้จ่าย	r_s	.434**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.2.4 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.434 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติกรณิศศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

			ด้านเทคโนโลยี	ด้านกระบวนการการปฏิบัติงาน
Spearman's rho	ด้านเทคโนโลยี	r_s	1.000	.331**
		Sig.		.010
		n	60	60
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	r_s	.331**	1.000
		Sig.	.010	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2.5 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการปฏิบัติงาน มีค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .331 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการปฏิบัติงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงาน

			ด้านคนหรือบุคลากร	ประสิทธิภาพการทำงาน
Spearman's rho	ด้านคนหรือบุคลากร	r_s	1.000	.498**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ประสิทธิภาพการทำงาน	r_s	.498**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.3 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคน หรือบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.498 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ

			ด้านคนหรือบุคลากร	ด้านคุณภาพ
Spearman's rho	ด้านคนหรือบุคลากร	r_s	1.000	.438**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ด้านคุณภาพ	r_s	.438**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 28 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.3.1 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีค่าเท่ากับ 0.438 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติกรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

			ด้านคนหรือบุคลากร	ด้านปริมาณงาน
Spearman's rho	ด้านคนหรือบุคลากร	r_s	1.000	.453**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ด้านปริมาณงาน	r_s	.453**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 29 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.3.2 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.453 สามารถตีความได้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติกรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานเวลา

			ด้านคนหรือบุคลากร	ด้านเวลา
Spearman's rho	ด้านคนหรือบุคลากร	r_s	1.000	.524**
		Sig.		< .001
		n	60	60
	ด้านเวลา	r_s	.524**	1.000
		Sig.	< .001	
		n	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01

จากตารางที่ 30 พบว่า r_s มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.3.3 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.524 สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ igrณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติกรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

			ด้านคนหรือบุคลากร	ด้านค่าใช้จ่าย
Spearman's rho	ด้านคนหรือบุคลากร	r_s	1.000	.227
		Sig.		.081
		n	60	60
	ด้านค่าใช้จ่าย	r_s	.227	1.000
		Sig.	.081	
		n	60	60

จากตารางที่ 31 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1.3.4 ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคน หรือบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

			ด้านคนหรือบุคลากร	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
Spearman's rho	ด้านคนหรือบุคลากร	r_s	1.000	.226
		Sig.		.083
		n	60	60
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	r_s	.226	1.000
		Sig.	.083	
		n	60	60

จากตารางที่ 32 พบว่า r_s มีค่า Sig. เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1.3.5 ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคน หรือบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถตีความได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 33 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman's correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง(X)ในแต่ละด้าน และประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace (Y) ในแต่ละด้าน

ข้อที่	ตัวแปร (X)	ตัวแปร (Y)	r_s	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับที่
1.	การบริหารการเปลี่ยนแปลงภาพรวม	ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม	.587**	<.001	ระดับปานกลาง	
1.1	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง	ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม	.403**	.001	ระดับปานกลาง	3
1.2	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม	.568**	<.001	ระดับปานกลาง	1
1.3	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคน	ประสิทธิภาพการทำงานภาพรวม	.498**	<.001	ระดับปานกลาง	2
1.1.1	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง	ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	.256**	.048	ระดับต่ำ	4
1.1.2	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง	ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	.366**	.004	ระดับปานกลาง	1
1.1.3	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง	ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	.271**	.036	ระดับต่ำ	2
1.1.4	การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย	.268**	.039	ระดับต่ำ	3

1.1.5	โครงสร้าง การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้าน กระบวนการ ปฏิบัติงาน	.244	.060	—	—
1.2.1	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านคุณภาพ	.353**	.006	ระดับปานกลาง	4
1.2.2	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านปริมาณ	.502**	<.001	ระดับปานกลาง	1
1.2.3	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านเวลา	.474**	<.001	ระดับปานกลาง	2
1.2.4	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านค่าใช้จ่าย	.434**	<.001	ระดับปานกลาง	3
1.2.5	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้าน กระบวนการ ปฏิบัติงาน	.331**	.010	ระดับปานกลาง	5
1.3.1	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้านคน	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านคุณภาพ	.438**	<.001	ระดับปานกลาง	3
1.3.2	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้านคน	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านปริมาณ	.453**	<.001	ระดับปานกลาง	2
1.3.3	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงคน	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านเวลา	.524**	<.001	ระดับปานกลาง	1

1.3.4	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้านคน	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้านค่าใช้จ่าย	.227	.081	—	—
1.3.5	การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้านคน	ประสิทธิภาพการ ทำงานด้าน กระบวนการ ปฏิบัติงาน	.226	.083	—	—

** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ลำดับที่ แสดงลำดับความสัมพันธ์โดย 1 มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด และ 5 น้อยที่สุด

— แสดงความไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตารางที่ 33 พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ในภาพรวม ค่าระดับความสัมพันธ์ที่ .587 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านมีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .568 รองลงมาเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .498 และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดเท่ากับ .403

เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านพบว่า

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ในแต่ละด้าน มีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .366 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .271 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .268 ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพมีค่าระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด ที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .256 และ ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ในแต่ละด้าน มีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .502 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .474 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .434 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .353 ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานมีค่าระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด ที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .331

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ในแต่ละด้าน มีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลามีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .524 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .453 รองลงมาเป็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ที่ค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ .438 ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติ แห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่งในปีการศึกษา 2565 จำนวน 60 คน โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านรูปแบบ Google Form โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's correlation) โดยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผลการวิจัย

1. บัณฑิตส่วนบุคลลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 มีอายุ 41-50ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 40คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุการทำงานมากกว่า 10ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplaceสามารถกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงานให้เป็นไปได้ตามโครงสร้างการบริหารได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถมีระบบการบริหารจัดการและการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็วมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สรุปได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปริมาณงานที่แล้วเสร็จสมบูรณ์เป็นไปตามแผนที่วางไว้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสามารถในการทำงานใหม่ๆ เพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ ตรีศีกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace โดยภาพรวม โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .568 กับประสิทธิภาพการ

ทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นข้อย่อในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านพบว่า มีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน

โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .366 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .502 และการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลามีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .524 และยังพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากร กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายและด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

5.1 อภิปรายผล

5.1.1 อภิปรายผลของการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ภูมิศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่งพบว่า ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง สามารถกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงานให้เป็นไปได้ โครงสร้างการบริหารได้ การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสามารถมีระบบการบริหารจัดการ และการประมวลผลที่ถูกต้องและรวดเร็ว และการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคน หรือบุคลากรสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ภายใต้รูปแบบการทำงาน Hybrid Workplace ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณประสิทธิ์ สด้า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) 2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ วิทยาลัย โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ด้านคุณภาพ งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านปริมาณงาน มีปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ ตามมาตรฐานและเวลาที่กำหนด ด้านเวลา งานเสร็จ ก่อนและหรือตามกรอบเวลาที่ได้กำหนดไว้ ด้านค่าใช้จ่าย การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และประหยัดทรัพยากรขององค์กรได้ และสุดท้ายด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร และมีการวางแผนงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร เบ็ญจาทิกุล (2564) ศึกษาเรื่อง ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน : มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การจัดระเบียบในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยี/เครื่องมือที่ทันสมัย สุขภาพจิตในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการทำงาน การเพิ่มผลงานและขีดความสามารถ 2. ปัญหาและอุปสรรคของไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน พบว่า (1) การทำงานแบบผสมผสานไม่เหมาะสมกับลักษณะงานบางตำแหน่ง (2) ปัญหาการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) (3) ปัญหาเรื่องเทคโนโลยี อุปกรณ์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่มีประสิทธิภาพ (4) ปัญหาสุขภาพจิตในการทำงาน และ (5) ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงเพราะการทำงานต่างสถานที่

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .568 กับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นข้อย่อยในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านพบว่า มีค่าระดับความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .366 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณมีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .502 และการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านคนหรือบุคลากรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีค่าระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .524 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณชนกนันทน์ โตชูวงศ์ เรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยรวมที่ร้อยละ 63.30

5.2 ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ตรีศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นเพื่อกำหนดหน้าที่ และขอบข่ายงานให้เป็นที่ไปตาม โครงสร้างบริหารงานในรูปแบบ Hybrid workplace ผู้บริหารควรลงรายละเอียดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้าง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace อยู่ในระดับมาก โดยที่ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น เพื่อบริหารงานในรูปแบบ Hybrid workplace ให้เกิดค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ผู้บริหารควรพิจารณามุ่งเน้นในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

3. จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace พบว่ามีความสัมพันธ์กัน โดยที่การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid workplace ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรพิจารณามุ่งเน้นไปในด้านเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ในอนาคต

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ทัศนศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่กับ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ ทัศนศึกษา โรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง ประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. อายุการทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี
 3. 6-10 ปี 4. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง					
1. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถกำหนดหน้าที่ และมอบหมายงานให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารได้					
2. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE ทำให้ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถมอบหมายงานให้กับบุคลากรเป็นไปตามสายงานและมีความชัดเจน					
การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี					
1. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถมีระบบการบริหารจัดการและการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็ว					
2. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้					
3. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถนำไปสู่การบริหารและการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ					

การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร					
1. หน่วยงานสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ภายใต้รูปแบบการทำงาน HYBRID WORKPLACE					
2. การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการทำงาน HYBRID WORKPLACE					

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน					
1. งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากผู้ให้บริการ และหัวหน้างาน					
3. ผู้รับบริการและหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในบริการ					

ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน					
1. ปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ ตามเวลาที่กำหนด					
2. ปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ ตามมาตรฐานที่กำหนด					
3. ปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา					
1. งานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จ ก่อนและ/หรือตามกรอบเวลา					
2. มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น					
3. มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลา					

ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย					
1. ประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
2. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน					
3. มีแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน					

ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน					
1. มีการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลง					
2. ทำงานตามนโยบายขององค์กรเสมอ					
3. วางแผนการทำงานอย่างเหมาะสม					

Questionnaire for Research

Title: Change Management Affecting Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style of Personnel in International Schools. Case Study: An International School

Explanation: This questionnaire titled Change Management Affecting Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style of Personnel in International Schools. Case Study: An International School

consists of 3 parts as follows:

Part 1: Personal Data of respondents

Part 2: Related to Change Management

Part 3: Related to Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style

Data obtained from this questionnaire is for research purpose only and is of great benefit to this research, all answers will be treated as confidential and respondents will be not affected. In order to enable this research study to be successful and complete; you are kindly requested to truthfully give answers for the questionnaire. Your kind support is highly and sincerely appreciated.

Part 1: Personal Data

Instruction: Please tick ✓ in in front of text with most accuracy

1. Gender:

1. Male

2. Female

2. Age:

1. 20 – 30 years

2. 31 - 40 years

3. 41 - 50 years

4. 51 years or older

4. Educational Level:

1. Below Bachelor's Degree 2. Bachelor's Degree
3. Master's Degree 4. Higher than Master's

Degree

5. Years of working:

1. Less than 1 year 2. 1-5 years
3. 6-10 years 4. More than 10 years

Part 2: Related to Change Management

Instruction: Please read text carefully and tick ✓ in which gives the best answer matching your opinion with following level of consideration criteria:

Change Management	Opinion Level				
	5 Most	4 Very much	3 Moderate	2 Less	1 Least
Change on Structure					
1. Working under HYBRID WORKPLACE style can assign duties and scope of works in accordance with the management structure.					
2. Working under HYBRID WORKPLACE style allows executives to appropriately assign duties to personnel by matching with their knowledge and abilities.					

Change Management	Opinion Level				
	5 Most	4 Very much	3 Moderate	2 Less	1 Least
3. Working under HYBRID WORKPLACE style can assign tasks to personnel in compliance with line of work and clearness.					
Change on Technology					
1. Working under HYBRID WORKPLACE style can provide a management system and accurately and quickly process.					
2. Working under HYBRID WORKPLACE style can make data accurate, complete and reliable.					
3. Working under HYBRID WORKPLACE style can lead to management and decision making for solving problems in job responsibilities.					
Change on Personnel					
1. Entity can support and promote the development of personnel potential in terms of career advancement for their working under HYBRID WORKPLACE style.					
2. Working under HYBRID WORKPLACE style encourages supervisors to act friendly with their subordinates.					
3. Supervisors promote and encourage their subordinates to					

Change Management	Opinion Level				
	5 Most	4 Very much	3 Moderate	2 Less	1 Least
plan for self-development in order to achieve continuous learning under the working under HYBRID WORKPLACE style.					

Part 3: Related to Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style

Instruction: Please read text carefully and tick ✓ in which gives the best answer matching your opinion with following level of consideration criteria:

Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style	Opinion Level				
	5 Most	4 Very much	3 Moderate	2 Less	1 Least
Work Performance in terms of output quality					
1. Work output is correct, complete as assigned.					
2. No complaints from clients and supervisors					
3. Clients and supervisors are satisfied with services.					
Work Performance in terms of work load					
1. Work load is complete on time.					

Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style	Opinion Level				
	5 Most	4 Very much	3 Moderate	2 Less	1 Least
2. Work load is complete in accordance with specified standards.					
3. Work load is complete as planned.					
Work performance in terms of duration					
1. Assigned task is complete before and/or on time.					
2. Technology is applied to make jobs done faster					
3. Flexibility in time management					

Work Performance under HYBRID WORKPLACE Style	Opinion Level				
	5 Most	4 Very much	3 Moderate	2 Less	1 Least
Work performance in terms of expenses					
1. Organizational resources are saved.					
2. Technology is applied to reduce working costs.					
3. New ways of working are applied to reduce working costs.					
Work performance in terms of work process					
1. Technology is involved to reduce work process.					
2. Always working based on corporate policy.					
3. Appropriate working plan.					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตาราง สรุป IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบHybrid Workplace ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่งชื่อออกแบบทดสอบ นางสาวอริษา วิจิตรรหัสประจำตัว 64710041นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก รุ่น 19อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 1. ผศ.ดร. นงนุช ศรีสุข 2. ผศ.ดร. ชานาฉินันท์ สัจจขยพันธ์ 3. ดร. จิรศักดิ์รัตนวงษ์

ข้อ	รายการประเมิน	ผลประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล	หมายเหตุ
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3				
1.	เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2.	อายุ () 20-30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3.	ระดับการศึกษา	1	-1	0	0	0	ไม่ได้	แก้ไข แล้ว
4.	ระยะเวลาการทำงาน	1	-1	0	0	0	ไม่ได้	แก้ไข แล้ว

ข้อ	รายการประเมิน	ผลประเมินจาก			รวม	ค่า IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	คน	คน			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงานให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.	การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE ทำให้ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7.	การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถมอบหมายงานให้กับบุคลากรเป็นไปตามสายงานและมีความชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8.	การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถมีระบบการบริหารจัดการและการประมวลผลที่ถูกต้องรวดเร็ว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9.	การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผลประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3			
10.	การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สามารถนำไปสู่การบริหารและการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
11.	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร: หน่วยงานสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ภายใต้รูปแบบการทำงาน HYBRID WORKPLACE	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12.	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร: การทำงานในรูปแบบ HYBRID WORKPLACE สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13.	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร: ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการทำงาน HYBRID WORKPLACE	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14.	ประสิทธิภาพงานด้านคุณภาพ: งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผลประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3			
15.	ประสิทธิภาพงานด้านคุณภาพ:งาน ไม่ได้รับคำร้องเรียนจากผู้ให้บริการ และหัวหน้างาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16.	ประสิทธิภาพงานด้านคุณภาพ: ผู้รับบริการและหัวหน้างาน มีความ พึงพอใจในบริการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17.	ประสิทธิภาพงานด้านปริมาณ: ปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ ตาม เวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18.	ประสิทธิภาพงานด้านปริมาณ: ปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ ตามมาตรฐานที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19.	ประสิทธิภาพงานด้านปริมาณ: ปริมาณงานที่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ เป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20.	ประสิทธิภาพงานด้านเวลา:ทำงานที่ ได้รับมอบหมาย เสร็จ ก่อนและ/หรือ ตามกรอบเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21.	ประสิทธิภาพงานด้านเวลา:มีการใช้ เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็ว ขึ้น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
22.	ประสิทธิภาพงานด้านเวลา:มีความ ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23.	ประสิทธิภาพงานด้านค่าใช้จ่าย: ประหยัดทรัพยากรขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผลประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3			
24.	ประสิทธิภาพงานด้านค่าใช้จ่าย:มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25.	ประสิทธิภาพงานด้านค่าใช้จ่าย:มีแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26.	ประสิทธิภาพงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน: มีการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27.	ประสิทธิภาพงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน: ทำงานตามนโยบายขององค์กรเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28.	ประสิทธิภาพงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน: วางแผนการทำงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจอักษราวินิจฉัย

Plagiarism Checking Report

Created on 2024-03-14 21:23:04 at 21:23 PM

[Print Report](#)
[View Full Document](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	APPLICATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
3634656	Mar 14, 2024 at 21:16 PM	ithesis-buu	64710041_pure.pdf	Completed	10.21 %

Match Overview

Show 10 entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	Motivation Affecting the Performance Efficiency	Mingsopa, Krittapakhin	วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์	1.74 %
2	The Relationship Between Change Management of the School Administrators and the Competency of Teacher in the 21st Century in the Rom Pho Boat Group School Under Pattani Primary Educational Service Area Office 2	ศดา, ประสิทธิ์	Edd_Admi_thaljo	1.48 %
3	ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน : มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต	เบ็ญจาธิกุล, ชังอร	วารสาร มจร พุทธปริทัศน์ปริทัศน์	1.11 %
4	มุมมองและการปรับตัวของพนักงานในยุคดิจิทัลฉบับแรก	ศวิพรกิติกุล, มณฑล	วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา	1.04 %
5	http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/download/20/19/	graduate.dusit.ac.th	graduate.dusit.ac.th_nutch	0.64 %
6	People's Participation in Doing Community Plan of Takdad Tambol Administration Organization, Muang Chumporn District, Chumporn Province	สกุลมกร, ชันเชิด	วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับพิเศษศึกษา	0.31 %
7	ความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่มาตรฐาน ISO / TS 16949: 2002: ศึกษากรณี บริษัท พุดธนา พาร์ท แอนด์ โมบลส์ จำกัด	ทัพพ์ ศุภศรี	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.25 %
8	A Guideline for Enhancing Quality in the Prevention and Suppression of Human Trafficking of the Special Operations Team, Department of Provincial Administration in the Fiscal Year 2020.	ทินเชาว์, บุญราศี	วารสารเอเชียตะวันออกเฉียงและอาเซียนศึกษา	0.21 %
9	Marketing Factors Influence on Decision Making to Choose the International School: A Case Study on Shrewsbury International School Bangkok	Sangdee, Chanin	วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน	0.18 %
10	Evaluation of Satisfaction Level on Service Quality of Japanese Restaurant in Thailand	Lertnaisat, Rungsun	วารสารบริหารธุรกิจและภาษา	0.18 %

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

Showing 1 to 10 of 32 entries

First Previous 1 2 3 4 Next Last

Match Details

ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-185/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU137/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติกรีนศึกษาโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอริษา วิจิตร

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณ
วิทยานิพนธ์/ คุชกุ์นิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ
(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)

สำเนา

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****

บรรณานุกรม

Aminzadeh, A. (2009). Customer Acceptance and Bank Employee Perceptions of Internet Banking.

Barcan, L. (2012). *ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT APPROACH IN AN INTERNATIONAL CONTEXT* (Vol. 1). Revista Tinerilor Economisti (The Young Economists Journal).

Bennies, W. G. (1996). *The concept of organizational health in changing organizational*. McGraw-Hill.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change*. Cengage learning.

DAFT, R. L. (2008). *New Era of Management*. China Translation and Printing Services.

Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.

Michael Hammer, J. C. (1994). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*.

Plowman, E. P. E. G. (1953). *Business Organization and Management*. R.D. Irwin.

Robbins, S. P., & Coulter. (2008). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 8 ed.). เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด
ไชน่า.

Robbins, S. P. a. C., M. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. Prentice-Hall

Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Management*. John Wiley & Sons.

[Record #31 is using a reference type undefined in this output style.]

กันตยา เพิ่มผล. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชนกนันท์ โดชวงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพมหานคร.

ชาติชาย คงเพชรศิษฐ์, ธ. จ. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. 9(1).

จิตริรัตน์ นุ่มน้อย. (2554). การสื่อสารเพื่อการจัดการ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารแลนด์เออนด์เฮาส์ เพื่อรายย่อยจำกัด (มหาชน) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2553). พฤติกรรมองค์กร. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดลัปลักษณ์ ธนศิษฐ์สุวรรณ. (2560). รู้และเข้าใจ...บริบทใหม่ระบบสถาบันการเงินยุค 4.0. industry.

นุกูล อุบลบาน. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management):การปรับคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ. วารสารรามคำแหง, 27(1), 164-176.

บ้งอร เบ็ญจาทิกุล. (2564). ไฮบริด (*Hybrid*) การทำงานแบบผสมผสาน : มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี].

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. ส.เอเชียเพรส.

ป๋นรศ มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. วารสารการประกันคุณภาพ, 8(1), 1-12.

ปิยพงศ์, ต. (2559). . สถาบันการเงินในยุคดิจิทัล. ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก

ธนาคารออมสิน.

ปียรรัฐ จันทางเพ็ญ, พิษณุภา ยืนยาว, & นภาเดช บุญเชิดชู. (2562). การจัดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม (Publication Number 1) มหาวิทยาลัยศิลปากร].

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2550). กลยุทธ์การบริหารงานขายที่เหนือคู่แข่งชั้น.

พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. 4(2), 92-100.

ภัทรพรหม แซ่ตั้ง, ป. พ. (2558). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. 8(3).

รัศมี เจริญรัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

วราภรณ์ เล่าหะสัมพันธ์พร. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้บริการฟู้ดเดลิเวอรี่ผ่านแอปพลิเคชันฟู้ดแพนด้าในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

วศินี เฟ่งพิทักษ์ธรรม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการฝากถอนที่เคาน์เตอร์สาขาธนาคารพาณิชย์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

วัชรกร ร่วมรักษ์. (2559). มุมมองและการปรับตัวของพนักงานในยุคดิจิทัลแบงก์กิ้ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

วันชัย มีชาติ. (2556). การบริหารองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพมหานคร.

วิเชียร วิทญูดม. (2556). การพัฒนาองค์การ. ธนัชการพิมพ์.

วิลาวัลย์ อันมาก. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (Vol. 6). บริษัท วิทย์พัฒน จำกัด.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ.

สุทธิภรณ์ ตรีภตรง. (2560). ความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานกับการดำเนินงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ. 40(155), 73-85.

สุริยพร เชาวน์สนธิพรรณ. การสื่อสารออนไลน์ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานกรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].

อุทัย กนกภูมิพงศ์. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จของประชาชนที่มีใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา].

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อริษา วิจิตร
วัน เดือน ปี เกิด	3 เมษายน 2528
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	176 หมู่ 1 ซอย ฟาร์มจระเข้ 5 ต.หนองปรือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ผู้จัดการฝ่ายสนับสนุนการให้บริการ โรงเรียนนานาชาติรักบี้ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา

