

การจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศ  
ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล

The Personnel Management Operating System for Increasing the Dance Sport Studio  
Efficiency in Bangkok and Metropolitan Area

กณพศ สุคนธิ<sup>1</sup> และ ดร.สุรภา ไถ้บ้านกวย<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรคือ เจ้าของ/หุ้นส่วน ผู้จัดการ/ผู้ดูแล ผู้รับผิดชอบด้านการเงิน พนักงานต้อนรับ และครูผู้สอน ของสตูดิโอสอนลีลาศ คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยการใช้ทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 อายุ 41-50 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 หน้าที่รับผิดชอบครูผู้สอน จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ประสบการณ์ในการเต้นลีลาศ 11-15 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 โดยผลการศึกษตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 4.58$ ,  $SD = 0.42$ ) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำอยู่ใน

**คำสำคัญ :** ระบบปฏิบัติงาน, สตูดิโอสอนลีลาศ

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ,  $SD = 0.44$ ) ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ,  $SD = 0.51$ ) และด้านการควบคุมมีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $SD = 0.44$ ) ตามลำดับ และ (2) ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่าง มีการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการเต้นลีลาศ ที่แตกต่าง มีการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ABSTRACT

The independent study on Management of personnel's operating system to increase efficiency of dance sport studios in Bangkok and metropolitan areas. The objectives: (1) to study the level of opinions about personnel's operating system management in order to increase efficiency of dance studios in Bangkok Metropolitan Region. (2) to study the differences between the management of personnel operation system to increase the efficiency of dance studios in Bangkok and vicinities. Population is owner/partner, manager/administrator, person in charge of finance Receptionist and teacher of dance studio. The sample was calculated according to the Cochran method and use questionnaires to collect data Statistics used in data analysis Using descriptive statistics, frequencies, percentages, mean and standard deviation were used. The hypothesis was tested with inferential statistics by t-test and One-Way ANOVA by F-test and pairwise test by Least Significant Difference (LSD). The results of the study found that The majority of the sample were 253 males representing 63.1 percent, aged 41-50 years representing 46.4%, bachelor's degree 244 people representing 60.8% and teachers amounting to 246 people representing a hundred. 61.3 per objective study found that (1) the level of opinions about The management of personnel's operating system to increase the efficiency of dance studios in Bangkok and its vicinities overall was at the highest level ( $\bar{X} = 4.56$ ) when considering each aspect. It was found that all items were at the highest level. The organization ranked first ( $\bar{X} = 4.58$ ), followed by the leadership at the highest level ( $\bar{X} = 4.58$ ) and the control having the lowest average score ( $\bar{X} = 4.53$ ) and (2) The results of the study of differences between personal factors and personnel management system to increase efficiency of dance studios in Bangkok and surrounding provinces found that gender differences in personal factors There was

**Keywords:** Operation system, DanceSport Studio

a management system of personnel to increase the efficiency of dance studios in Bangkok and surrounding provinces, no difference in age, education level. Responsibilities Teachers are different. There is a management system of personnel to increase the efficiency of dance studios in Bangkok and surrounding areas. All aspects differ with a statistically significant level of 0.05

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำหรับธุรกิจสตูดิโอที่ใช้พื้นที่ในการสอนลีลาศในอดีตนั้นได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก นอกจากจะเป็นเจ้าของกิจการแล้ว การเปิดธุรกิจประเภทนี้จะต้องใช้เงินทุนในเบื้องต้นค่อนข้างสูง อีกทั้งเจ้าของสตูดิโอก็จะมีนักกีฬาในสังกัด หรือได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้ฝึกสอนมืออาชีพสำหรับการฝึกสอนนักกีฬา คู่แข่งทางการค้าก็น้อยราย รายได้ที่ได้จากการสอน และให้เช่าสถานที่ ก็เป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างมาก อีกทั้งการเดินราก็อิงกับแฟชั่นอันได้แก่ เสื้อผ้า กระเป๋า รองเท้า เครื่องประดับต่าง ๆ สำหรับใช้ในการเดินร่าออกงานทางสังคม ล้วนแล้วแต่มีมูลค่าที่สูง อุปกรณ์เสริมเหล่านี้ก็เป็นรายได้หลักส่วนหนึ่งของสตูดิโอที่ทำการขายสินค้าเหล่านี้ควบคู่กันไป เช่น ชุดซ้อมเต้น ชุดออกงานกลางคืน ชุดที่ใช้สำหรับการแข่งขัน รองเท้าเต้นร่า และเครื่องประดับตกแต่ง

### ปัญหาของสตูดิโอสอนลีลาศในสถานการณ์ปัจจุบัน

ธุรกิจสตูดิโอที่ใช้พื้นที่ในการสอนเต้นร่าถูกผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ค่าครองชีพในกรุงเทพฯ สูงขึ้น การจัดงานในโอกาสต่าง ๆ ลดน้อยลงมาก จากทุกอาทิตย์ เปลี่ยนเป็นทุกเดือน ทุกเดือนเปลี่ยนเป็นทุกสามเดือน และทุกสามเดือนเปลี่ยนเป็นเพียงปีละครั้ง ทำให้การกระจายรายได้ภายในสังคมลีลาศลดลงอย่างรวดเร็ว กอปรกับสินค้านำเข้าที่เกี่ยวกับการเต้นลีลาศในทุกฟังก์ชันที่มาจากประเทศจีนก็มีราคาถูกมากจนผู้ประกอบการไม่สามารถแข่งขันได้ อีกทั้งการก้าวเข้ามาของการเป็นครูผู้สอนหน้าใหม่ก็เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก มีจำนวนครูผู้สอนเพิ่มขึ้นในขณะที่กลุ่มลูกค้าที่มีคุณภาพยังเป็นกลุ่มเดิม เกิดการแข่งขันในการสอนโดยการลดราคา สตูดิโอที่ใช้พื้นที่เช่าในการสอนถูกกดดันให้ถูกลง จนส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายโดยรวมของสตูดิโอในแต่ละเดือน เจ้าของสตูดิโอต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไว้ปัญหาดังกล่าวก็สะสมเพิ่มมากขึ้นจนเกิดการปิดตัวลงในหลายสตูดิโอจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ครูผู้สอนที่มีสังกัดก็เปลี่ยนเป็นรูปแบบอิสระไม่ขึ้นตรงกับสังกัดสตูดิโอใด ๆ เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวนที่เรียกเก็บจากนักเรียน อีกทั้งยังผลักภาระให้กับนักเรียนเป็นผู้จ่ายค่าเช่าพื้นที่ในการสอนแทน สตูดิโอจึงจำเป็นต้องลดราคาค่าใช้พื้นที่ในการสอนลงเพื่อดึงดูดลูกค้าให้กลับมาใช้พื้นที่ของสตูดิโอซ้ำ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้พื้นที่ในการสอนลีลาศใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงจัดการระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็น

แนวทางปรับกลยุทธ์ในการวางแผนที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและดำเนินธุรกิจอยู่ได้ด้วยความมั่นคงและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ การจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจสตูดิโอสอนเต้นรำ สามารถนำผลวิจัยไปวางแผนการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. ทราบถึงการจัดการระบบปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานในการบริหารจัดการของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### ขอบเขตของการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** มุ่งศึกษาการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสตูดิโอสอนลีลาศ และบุคลากรที่อำนวยความสะดวกภายใน รวมถึงครูผู้สอนลีลาศ การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณกรณีทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน ตามวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 0.05 โดยที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95%

**ขอบเขตด้านพื้นที่** กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** การศึกษาคั้งนี้เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 4 เดือน

## วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ POLC ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร ผู้ที่ให้กำเนิดทฤษฎีนี้ก็คือ Louis A. Allen สรุปเป็นแนวคิด มีองค์ประกอบ 4 ด้าน

1. Planning การวางแผน คือการกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

2. Organizing การจัดการองค์กร คือการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3. Leading ภาวะการณืเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ที่บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

4. Controlling การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย

### แนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดการ 14 ข้อของ Henri Fayol (1916)

หลักการจัดการ 14 ข้อ คือ แนวคิดที่ Henri Fayol ได้ทำการศึกษารวบรวมจากการสังเกตปัญหาของการบริหารจัดการ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยประโยชน์ของ หลักการจัดการ 14 ประการของ Henri Fayol คือ เครื่องมือที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและแนวทางในการจัดการองค์กร

**Division of Work** ในการดำเนินงานในรูปแบบองค์กรจะเป็นการดำเนินงานที่มีการแบ่งหน้าที่ ซึ่งการแบ่งหน้าที่ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถ

**Authority and Responsibility** การทำงานในองค์กรผู้บริหารคือผู้ที่มอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงาน เมื่อผู้บริหารหรือผู้จัดการมอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงาน ผู้บริหารเองก็ควรที่จะสามารถรับผิดชอบสิ่งที่ได้มอบหมายได้ด้วย

**Discipline** สิ่งหนึ่งที่ช่วยให้ การบริหารจัดการองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่นก็คือความเป็นระเบียบหรือวินัย โดยแต่ละองค์กรก็จะมีแนวทางเกี่ยวกับระเบียบและกฎภายในองค์กรที่แตกต่างกันไป

**Unity of Command** หลักการจัดการ ในส่วนของ Unity of Command คือ การที่พนักงานแต่ละคน ควรจะรับคำสั่งจากผู้จัดการเพียงคนเดียวเท่านั้น เพราะการที่พนักงาน 1 คนรับงานจากผู้จัดการมากกว่า 1 คนจะทำให้พนักงานเกิดความสับสน ซึ่งนำไปสู่ความผิดพลาดในการดำเนินงาน

**Unity of Direction** พื้นฐานของ การจัดการองค์กร ที่ดีคือการที่ทั้งองค์กรควรมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเป้าหมายที่ทั้งองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกัน

**Remuneration** การตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นของพนักงานควรอยู่บน พื้นฐานของความยุติธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจระหว่างพนักงานต่อองค์กร

**Subordination of Individual Interest** ในการทำงานควรมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ขององค์กร มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

**The Degree of Centralization** การจัดการองค์กร ตามหลักของ Henri Fayol เชื่อว่าควรรวมอำนาจ ไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization) เพื่อความง่ายและความรวดเร็วในการบริหารจัดการ

**Scalar Chain Henri Fayol** เชื่อว่า การจัดการองค์กร ที่ดีควรมีลำดับชั้นของสายบังคับบัญชาที่ ชัดเจน เพื่อช่วยในเรื่องของความเป็นระเบียบในการรายงานข้อมูลและการส่งต่อข้อมูลภายในองค์กร

**Initiative** พนักงานควรมีอิสระในการแสดงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดจะช่วยทำให้องค์กรเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการ แก้ปัญหาที่ทำให้การดำเนินงานราบรื่นขึ้น และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร

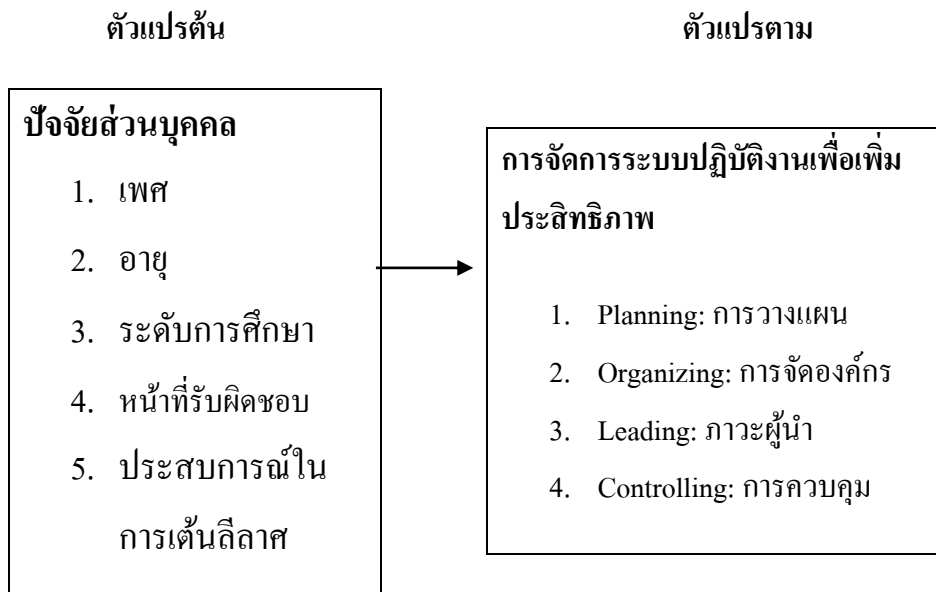
**Order** สภาพแวดล้อมขององค์กรควรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อที่จะทำให้เกิด สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

**Equity** องค์กรที่ดีควรให้ความสำคัญกับเรื่องของความเสมอภาค ไม่มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างพนักงานกับองค์กร และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

**Stability of Tenure of Personnel** การบริหารจัดการองค์กรที่ดี ควรทำให้พนักงานรู้สึกมี เสถียรภาพในงานและอยากทำงาน ซึ่งจะทำให้อัตราการออกจากงานของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำ เพราะการเปลี่ยนพนักงานบ่อยจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานส่วนนั้นมีมาตรฐานที่ไม่คงที่

**Esprit de Corps** องค์กรที่ดีควรมีความสามัคคีและมีขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อการดำเนินงานที่ราบรื่น ที่สุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา : กรอบแนวคิดในการวิจัย Louis A. Allen 1958

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าของ / หุ้นส่วน ผู้จัดการ/ผู้ดูแล ผู้รับผิดชอบด้านการเงิน พนักงานต้อนรับ และครูผู้สอน ของสตูดิโอสอนลีลาศ จำนวนหากกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 261 ตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 401 ตัวอย่าง ซึ่งเกินกว่ากลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการเดินลีลาศ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (closed end) มีคำตอบหลายตัวเลือก (multiple choice) และสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการตามทฤษฎีของ Louis A. Allen (1958) เรียก POLC ประกอบด้วยการจัดการ 4 ด้าน (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดองค์กร (3) ด้านภาวะผู้นำ (4) ด้านการควบคุม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ จากแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ด้วยวิธีแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งใช้วิธีการสุ่มเลือกแบบบังเอิญ (accidental sampling) เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาในการดำเนินการวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยศึกษาทางด้านเอกสาร เพื่อเป็นการศึกษาทบทวนเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ที่รวบรวม จากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-Test เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน และสถิติ ANOVA (one way analysis of variance) เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีเปรียบเทียบรายคู่ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD)

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 หน้าที่รับผิดชอบครูผู้สอน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ประสบการณ์ในการเดินลีลาศ 11 - 15 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สรุปดังตารางต่อไปนี้



ตาราง ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแสดงเป็นภาพรวมดังนี้

การจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน (Planning)	4.54	0.51	มากที่สุด
2. ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	4.58	0.42	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำ (Leading)	4.57	0.44	มากที่สุด
4. ด้านการควบคุม (Controlling)	4.53	0.44	มากที่สุด
รวม	4.56	0.42	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดองค์การเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 4.58$ ) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 4.57$ ) ด้านการวางแผน ( $\bar{X} = 4.54$ ) และด้านการควบคุม ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ

3. ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางสรุป สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

กระบวนการจัดการ POLC					
ปัจจัยส่วนบุคคล	การวางแผน	การจัดองค์กร	ภาวะผู้นำ	การควบคุม	รวม
<b>เพศ</b>	t-Test	t-Test	t-Test	t-Test	t-Test
	= -1.238	= -1.508	= -1.522	= -1.022	= -1.419
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	= -1.238*	= 0.132	= 0.129	= 0.308	= 0.157
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
<b>อายุ</b>	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA
	= 102.44	= 70.73	= 78.99	= 76.61	= 71.59
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	= 0.000*	= 0.004*	= 0.002*	= 0.006*	= 0.000*
	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
<b>ระดับการศึกษา</b>	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA
	= 102.44	= 70.73	= 78.99	= 76.61	= 71.59
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	= 0.000*	= 0.000*	= 0.000*	= 0.000*	= 0.000*
	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
<b>หน้าที่รับผิดชอบ</b>	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA
	= 102.44	= 70.73	= 78.99	= 76.61	= 71.59
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	= 0.073	= 0.003*	= 0.011*	= 0.289	= 0.027*
	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
<b>ประสบการณ์ในการเต้น</b>	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA	ANOVA
	= 102.44	= 70.73	= 78.99	= 76.61	= 71.59
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	= 0.001*	= 0.000*	= 0.000*	= 0.001*	= 0.000*
	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง เพศที่แตกต่างกัน มีการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ สตุติโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกันรวมถึงในรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ การ จัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม ยกเว้น การวางแผนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการเดิน ที่แตกต่าง มีการจัดการระบบปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตุติโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกด้านแตกต่าง กัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตุติโอสอน ลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของสตุติโอสอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการจัดองค์กร (Organizing) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จัดรูปแบบองค์กรให้มีความชัดเจน กับมีส่วนร่วมในการ จัดแผนงานของกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างชัดเจน กับมี แผนงานของสตุติโอสอนอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณารายด้าน 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่าประเด็นสำคัญ คือ มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานสร้าง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม มีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำทันสมัยและเชื่อถือได้ กับรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงาน และสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับคันทวีอิสระของ (ศรีสุวรรณ บุญณ กรณ์ชัย บทคัดย่อ, พ.ศ. 2561) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของการเป็น ผู้นำ งานวิจัยของ (จรีภรณ์ เจริญเสียง บทคัดย่อ, เมษายน 2555) เรื่อง ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการ บริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็น ของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนำ (ด้านภาวะ ผู้นำ) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ (ผศ.จิราภรณ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ และ ผศ.พจนา จันทรภาส บทคัดย่อ, 2558) การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในการนิคมอุตสาหกรรม

แห่งประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ด้านการวางแผน ผลการศึกษาพบว่าประเด็นสำคัญ คือ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างชัดเจน กับมีแผนงานของสตูดิโออย่างชัดเจน และวางแผนติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันดี เจตนา: ชุติมา หวังเบญจหมัด และวิชัย รัตนากิรณวร บทคัดย่อ, มิถุนายน 2558) เรื่อง กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยอำนาจพยากรณ์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าอำนาจพยากรณ์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาด้านวิธีการ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการชี้แนะ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน (สุพัตรา คำรงค์รัตน์ บทคัดย่อ, 2558) เรื่อง ระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในย่านสีลม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาระบบการจัดการและ รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม) จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับระบบการจัดการภายในด้านนโยบายการบริหารมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านการประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม และ ด้านกิจกรรมการควบคุม

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการระบบปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสตูดิโอ สอนลีลาศในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

สำหรับสตูดิโอที่ดำเนินธุรกิจสอนลีลาศ ควรให้ความสำคัญ ในด้านการควบคุม (Controlling) ด้านการวางแผน (Planning) และด้านภาวะผู้นำ (Leading) ซึ่งเป็นมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรของสตูดิโอสอนลีลาศที่ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการควบคุม (Controlling) ควรให้ความสำคัญในเรื่อง มีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้ อย่างเหมาะสม มีการตรวจสอบการจัดประชุมอบรมของบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ และมีการควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. ด้านการวางแผน (Planning) ควรให้ความสำคัญในเรื่อง วางแผนจัดประชุมหารือในการปฏิบัติงานประจำเดือน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และ กำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน กับวางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

3. ด้านภาวะผู้นำ (Leading) ควรให้ความสำคัญในเรื่อง มีกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการเดินลิฟต์ น้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการเดินลิฟต์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสตูดิโอสอนลิฟต์กับความจงรักภักดีในการทำงานต่อองค์กร
3. ศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจลิฟต์ ที่สัมพันธ์กับลูกค้า

### เอกสารอ้างอิง

- จิรภรณ์ เจริญเสียง บทคัดย่อ. (เมษายน 2555). ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี.
- ศศ.จิราภรณ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, และ ศศ.พจนา จันทรภาส บทคัดย่อ. (2558). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- วันดี เจตนา: ชุติมา หวังเบญจหมัด และวิชัย รัตนากิรณวร บทคัดย่อ. (มิถุนายน 2558). กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่เขต 4 อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. *วารสารวิจัยบัณฑิตศึกษา*.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย บทคัดย่อ. (พศ.2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 1.
- สุพัตรา ดำรงรัตน์ บทคัดย่อ. (2558). การศึกษาระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน(ย่านสีลม).
- K. PAIR. (7 ต.ค. 2519). การจัดการองค์กร ด้วย POCCC ทฤษฎี Henri Fayol. *GreeDisGoods*.  
<http://anusara531.blogspot.com/2010/07/henri-fayol.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2564 Henri Fayol (1916) *General and Industrial Administration*  
<https://greedisgoods.com/การจัดการองค์กร-henri-fayol/>. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2564  
 Louis A. Allen. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill.