# อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

**นางสาวกิสษณี ทวีผล**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2562

# The Influence of the Achievement-Oriented Culture Affecting Performance Efficiency in Secondary Schools under the Secondary Education Service Area Office 16

**Miss Kissanee Taveephol**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2019

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

**ชื่อและนามสกุล** นางสาวกิสษณี ทวีผล

**แขนงวิชา** บริหารการศึกษา

**สาขาวิชา** ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร

2. อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2562

**คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์**

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

**ผู้วิจัย** นางสาวกิสษณี ทวีผล **รหัสนักศึกษา** 2582300162

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร (2) อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน

**ปีการศึกษา** 2562

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 และ (4) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 348 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan เลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสุ่มแบบเจาะจง และเลือกกลุ่มตัวอย่างครูโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จโดยใช้การตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับของ Likert และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้การตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้เท่ากับ .952 และ .963 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อยู่ในระดับมาก (3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (4) ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 คือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน และความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

**คำสำคัญ** วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มัธยมศึกษา

**Thesis title:** The Influence of the Achievement-Oriented Culture Affecting Performance Efficiency in Secondary Schools under the Secondary Education Service Area Office 16
**Researcher:** Miss Kissanee Taveephol; **ID:** 2582300162;
**Degree:** Master of Education (Educational Administration);
**Thesis advisor:** (1) Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;
(2) Dr. Jumlong Nugforn; **Academic year:** 2019

## Abstract

The purposes of this research were (1) to study the strength level of achievement-oriented culture in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16; (2) to study the level of performance efficiency in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16; (3) to study the relationship between achievement-oriented culture and performance efficiency in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16; and (4) to study the influence of achievement-oriented culture affecting performance efficiency in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16.

The research sample consisted of 348 administrators and teachers in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan Sample Size Table. The school administrators were purposively selected, while the teachers were obtained by simple random sampling. The research tools were a 7-point Likert scale questionnaire on achievement-oriented culture and a 5-point Likert scale questionnaire on performance efficiency of school operation, with the content validity indices of .952 and .963 respectively. The data was analyzed using the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results showed that (1) achievement-oriented culture in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16 was rated at the high level; (2) performance efficiency in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16 was rated at the high level; (3) achievement-oriented culture and performance efficiency in the schools correlated positively at the high level which was significant at the .01 level of statistical significance; and (4) the factors of achievement-oriented culture that had influences on performance efficiency in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 16 were the factor of having a clear vision and firm goal, the factor of focusing on competitive ability, and the factor of initiation and industriousness in competition to achieve the goal.

**Keywords:** Achievement-oriented culture, Performance efficiency, Secondary education

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร และ อ.ดร. จำลอง นักฟ้อน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร้องตลอดเวลาที่ได้ทำการวิจัย จึงขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัช ดาพร เวหะชาติ อ.ดร.ละมุน รอดขวัญ นางเพียงแข ชิตจุ้ย นายสมศักดิ์ ณ ถลาง และนางสาว ชาคริยา ชายเกลี้ยง ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือวิจัย ตลอดจนครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยเป็นอย่างดี

กิสษณี ทวีผล

กุมภาพันธ์ 2563

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ ..... 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1
วัตถุประสงค์การวิจัย ..... 4
กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 5
สมมุติฐานการวิจัย ..... 6
ขอบเขตของการวิจัย ..... 6
นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ..... 10
บริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 16 ..... 10
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ..... 16
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ..... 32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 56
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ..... 57
การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 58
การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 59

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 76
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 80
สรุปการวิจัย ..... 80
อภิปรายผล ..... 84
ข้อเสนอแนะ ..... 93
บรรณานุกรม ..... 95
ภาคผนวก ..... 103
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 104
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญและการหาคุณภาพเครื่องมือ ..... 112
ค เครื่องมือวิจัย ..... 122
ง ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ..... 130
ประวัติผู้วิจัย ..... 144

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 38
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 53
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 54
ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 55
ตารางที่ 3.4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 55
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 60
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์ การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน ..... 62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ ..... 63
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์ การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 64
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน จำแนกเป็นรายข้อ ..... 65

# สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ ..... 66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน ..... 67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดจำแนกเป็นรายข้อ ..... 68
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 69
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 71
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16ด้านกระบวนการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 72
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน จำแนกเป็นรายข้อ ..... 73
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 75

# สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย($R^2$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted $R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ..... 77

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ..... 78

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6
ภาพที่ 2.1 ระดับของวัฒนธรรมองค์การปรับปรุงจากแนวคิดของ Schien ..... 19
ภาพที่ 2.2 Four Corporate Culture ,The Leadership Experience 4 Edition, Richard L. Daft ..... 24
ภาพที่ 2.3 ประสิทธิภาพองค์การตามแนวคิดของ Smith ..... 34

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทางการศึกษาเป็นองค์การที่มีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้มีความพร้อมในสังคมพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ องค์การทางการศึกษามีเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงาน 4 ฝ่ายคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สามารถดำเนินการจนบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจในการจัดการศึกษาขององค์การ แต่ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจหรือเรียกว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิผลนั้นยังไม่เพียงพอ เพราะการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์จะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของทรัพยากรทั้งในด้านของงบประมาณ เวลา บุคคล สามารถใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีให้เกิดกระบวนการทำงานที่ราบรื่น มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานน้อยที่สุด รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์การที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม ที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันจนเป็นเอกลักษณ์ขององค์การที่แตกต่างจากองค์การอื่น วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ สามารถกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรเป็นวัฒนธรรมที่ขับเคลื่อนนโยบาย ชี้นำทิศทางให้องค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นวัฒนธรรมที่สร้างระเบียบวินัยในการทำงาน จูงใจให้บุคลากรจงรักภักดี มีความพึงพอใจในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2552, น. 27) นอกจากวัฒนธรรมองค์การจะมีบทบาทต่อพฤติกรรมของคนในองค์การแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่านักวิชาการหลายท่านมีความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน ดั่งเช่น งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่สำนักงบประมาน กรุงเทพมหานคร ของประภาพรรณ พนันเภาว์ (2549, น. 712-725) พบว่าความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การนั้นมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก เช่นเดียวกับธนกฤต เปรมสวัสดิ์ (2558, น. 94-107) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา แล้วพบว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานของครู วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะศึกษาเพื่อนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานองค์การต่อไป

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พุทธศักราช 2556 -2561 พบว่าวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานราชการ มีรูปแบบที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ผู้บริหารและบุคคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งเห็นความสำเร็จของงาน เน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (Daft, 2008, P. 435) ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนในเชิงโครงสร้างการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ใน 4 ประเด็นหลักคือ

1. คุณภาพการให้บริการประชาชน เนื่องจากความต้องการของประชาชนมีลักษณะเป็นพลวัต แปรผันตามกาลเวลาและมีความต้องการเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลมากขึ้น รัฐจึงต้องมีการจัดการบริการในเชิงรุกตลอดจนพัฒนาไปสู่การให้บริการที่หลากหลาย

2. เพิ่มขีดสมรรถนะขององค์การ โดยการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างนวัตกรรม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม

3. การผสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

4. มีความโปร่งใสในการดำเนินงานทั้งในด้านการดำเนินงานภายในและการให้บริการประชาชน เพื่อลดความสูญเสียในระยะยาว

ในการเปลี่ยนแปลงใดใดในองค์การนั้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้ง่ายเพราะ มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ แต่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน ใช้ระยะเวลายาวนาน อีกทั้งยังมีความอ่อนไหว หากใช้มาตรการที่อ่อนเกินไปก็ไม่สามารถสร้างค่านิยมใหม่ให้แก่ผู้ปฏิบัติ แต่หากใช้มาตรการที่เด็ดขาดรุนแรง ก็อาจเกิดการต่อต้านของผู้ปฏิบัติได้ จากการศึกษาบทความเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ ของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต(2551, น. 25-48) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พุทธศักราช 2546 -2550) 8 ข้อคือ 1. การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี 2. การ

ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. การมีศีลธรรมและมีคุณธรรม 4. การรู้ทันโลกปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม 5. ความมีประสิทธิภาพ 6.ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของผลงานและต่อสาธารณะสังคม 7.การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย 8. การมีผลงานและเน้นผลงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยนี้เริ่มนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในปี 2546 และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีการเปลี่ยนไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด และกระทรวงต่างๆให้ความสำคัญกับมิติวัฒนธรรมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละกระทรวง ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม 5 ข้อ คือ 1.การมีศีลธรรมและคุณธรรม 2.การปฏิบัติงานเชิงรุก 3.การรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม 4.รับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและต่อสาธารณสังคม และ 5.การมีผลงานและเน้นผลงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีจำนวนจำกัดทั้งต่างประเทศและในประเทศ และพบว่ายังไม่มีงานวิจัยในหัวข้อ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยตรงในประเทศไทย จึงมีความน่าสนใจในประเด็นที่ว่ารูปแบบวัฒนธรรมดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือไม่ ซึ่งหากศึกษาในหัวข้อดังกล่าวจนเป็นผลสำเร็จ องค์ความรู้นี้จะเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ศาสตร์การบริหารการศึกษาในโอกาสต่อไป

งานวิจัยนี้เลือกศึกษาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ซึ่งรับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสงขลาและสตูล จำนวน 53 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 7 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมในจังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูลเป็นโรงเรียนมัธยมที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านศาสนา ด้านอาชีพและเศรษฐกิจของชุมชน รวมถึงด้านภูมิศาสตร์ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงคำนึงถึงความหลากหลายเหล่านี้โดยมีการจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนที่มีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามบริบททางสังคมรวมถึงให้ความสำคัญกับวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการมุ่งพัฒนาการศึกษาของสังคมในภาพรวมตามความต้องการของสังคม สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการวางเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น มีการมุ่งเน้นวิชาการในโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง มุ่งเน้นวิชาชีพในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจ เพื่อรองรับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย มีการเกื้อกูลกันระหว่างโรงเรียนโดยการจัดตั้ง

เป็นสหวิทยาเขตเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง เช่น มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กมีการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมและเทคโนโลยีในลักษณะโรงเรียนพี่-โรงเรียนน้อง มีการสนับสนุน เชิดชูเกียรติครูผู้มีการทำงานดีเด่นในแต่ละสหวิทยาเขต สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการทำงานในเชิงรุก โดยมีระบบดูแลช่วยเหลือ ที่เน้นให้ครูไปเยี่ยมบ้านและพูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อให้รับรู้สภาพจริง เพื่อนำข้อมูลมาเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านทุนการศึกษา การเยียวยานักเรียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่นักเรียนที่มีปัญหาต่างๆ เช่นยาเสพติด หรือปัญหาครอบครัว นอกจากนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน ทั้งการสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยมีวิจัยเป็นฐาน สนับสนุนการเผยแพร่นวัตกรรมแก่โรงเรียนในสหวิทยาเขต รวมทั้งจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ครูอย่างสม่ำเสมอ

ในอนาคตโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 นั้น มีแนวโน้มการบริหารงานที่คล่องตัวและเป็นอิสระมากขึ้น เช่นการปรับโรงเรียนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและงานบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัวและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จึงต้องมีประสิทธิภาพทั้งในการบริหารงานภายในและการให้บริการแก่ประชาชน

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การทางการศึกษา

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

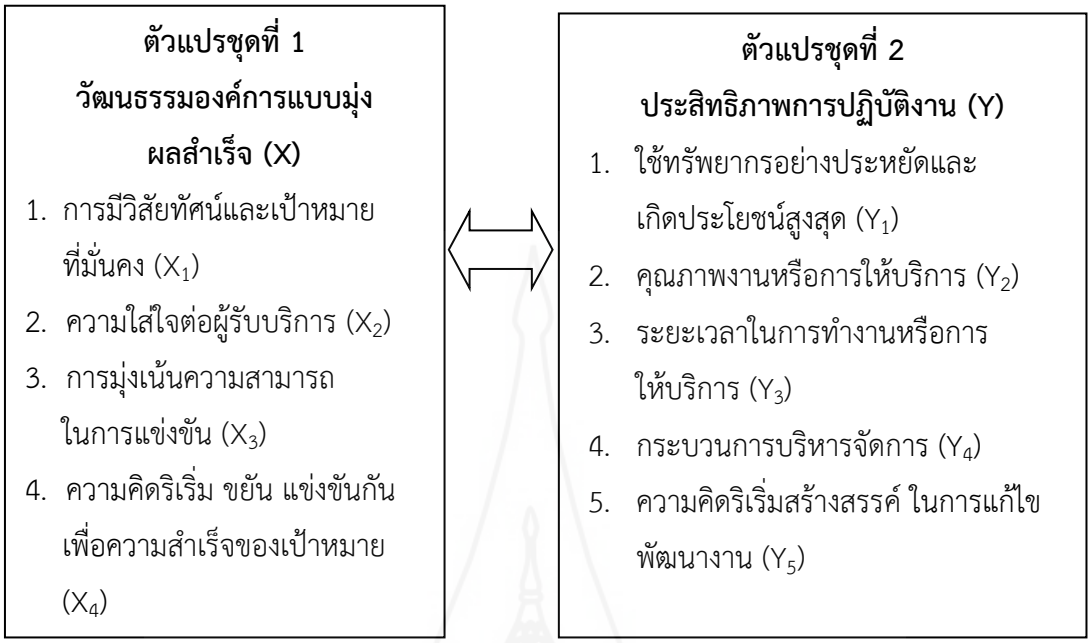
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของ Richard L. Daft (Daft, 2008) ซึ่งอธิบายว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารและบุคคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งเห็นความสำเร็จของงาน ลักษณะของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง 2) ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ 3) การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน 4) ความคิดริเริ่ม ขยันแข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังรายละเอียดตามตารางที่ 2.1 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในบทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งมีตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ตัวแปรคือ 1) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) คุณภาพงานหรือการให้บริการ 3) ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ 4) กระบวนการบริหารจัดการ และ 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางาน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ได้ดังนี้




ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

4.2 ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของริชาร์ด ดราฟ (Richard L. Daft ) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในปฏิบัติทำงานประกอบด้วย ด้าน คือ 1) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) คุณภาพงานหรือ

การให้บริการ 3) ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ 4) กระบวนการบริหารจัดการ 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน โดยศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

**5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

***5.2.1 ประชากร*** ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 3,643 คน (กลุ่มสารสนเทศสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

***5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง*** ครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 348 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, P. 608-610)

**5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษาวิจัย**

***5.3.1 ตัวแปรที่ 1*** ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของ Richard L. Daft ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง 2) ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ 3) การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน 4) ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

***5.3.2 ตัวแปรที่ 2*** ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายและต้นทุนการในการทำงานหรือการให้บริการ 2) คุณภาพงานหรือการให้บริการ 3) ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ 4) กระบวนการบริหารจัดการ 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางาน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล

**6.2 วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง สัญลักษณ์ เป้าหมาย กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษาที่สะท้อนถึง เจตคติ ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งเดียวกันของสมาชิกในองค์การ

**6.3 ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง ระดับของ ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม เป้าหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่มีร่วมกันของสมาชิกส่งผลถึงพฤติกรรมต่างๆภายในองค์การ

**6.4 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษา** หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารและบุคคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งเห็นความสำเร็จของงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

***6.4.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง*** หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา มีเครื่องมือในการประสาน กำกับ ติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

***6.4.2 ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ*** หมายถึงการที่สถานศึกษามีความเข้าใจต่อความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งผู้รับบริการภายในในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกในสถานศึกษา และ ผู้รับบริการภายนอกเช่น ผู้ปกครอง หน่วยงานอื่น มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการ มีการติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนาผลความพึงพอใจจากปัจจัยต่างๆ โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างอดีตและปัจจุบัน

***6.4.3 การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน*** หมายถึง การวางกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้สถานศึกษา ให้สามารถยืนหยัด และปกป้ององค์การจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ โดยคำนึงถึงแนวทางพัฒนากลยุทธ์ 3 แนวทาง คือ 1) การสร้างความแตกต่างเฉพาะด้าน เช่น จัดหลักสูตรเน้นวิชาชีพ เน้นภาษา เน้นความสามารทางวิชาการของผู้สอน 2) การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร 3) การให้ความสำคัญกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

***6.4.4 ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย*** หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความวิริยะอุสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

**6.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

***6.5.1 ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด*** หมายถึง สถานศึกษาสามารถ กำกับ ดูแล วางแผน ในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ทั้งมนุษย์ เงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของข้อจำกัดของทรัพยากรและผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

***6.5.2 คุณภาพงานหรือการให้บริการ*** หมายถึง สถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการวางแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนา

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินงานมีมาตรฐานตามกำหนดมาตรฐานคุณภาพจากการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก

***6.5.3 ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ*** หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดงานและพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ตรงตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด โดยการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับงาน กำหนดมาตรฐานของผลงาน ฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และชื่นชมชมยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

***6.5.4 กระบวนการบริหารจัดการ*** หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถใช้กลไกลการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล ให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานและสัมพันธ์ภาพของบุคคลภายในองค์การ วางแผนควบคุม ดูแลทรัพยากรด้านต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อผลักดันภารกิจต่างๆของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย

***6.5.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน*** หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานสถานศึกษาสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆโดยใช้ประสบการณ์เดิมเพื่อมาแก้ไขและพัฒนางาน มีความคิดที่คล่องแคล่วยืดหยุ่นในการพลิกแพลงเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมีความคิดละเอียดลออ ประณีต มีคุณภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆได้อย่างมีคุณภาพ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้น

7.3 ผลวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

# บทที่ 2
# วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

1. บริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16
2. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. บริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีการแบ่งพื้นที่การดูแลเป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีการรวมโรงเรียนในจังหวัดใกล้เคียงมาอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกันโดยพิจารณาจากจำนวนและขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสงขลาและสตูล เป็นโรงเรียนในจังหวัดสงขลาจำนวน 41 โรงเรียนและโรงเรียนในจังหวัดสตูลจำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 53 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 7 โรงเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เป็นโรงเรียนมัธยมที่มีความหลากหลายในหลายๆ ด้าน อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านภูมิศาสตร์ ความเชื่อ และเศรษฐกิจ ประชากรในจังหวัดสงขลาร้อยละ 63.65 นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาร้อยละ 33.16 นับถือศาสนาอิสลาม ส่วนในจังหวัดสตูลประชาชนนับถือศาสนาอิสลามถึงร้อยละ 67.8 รองลงมาคือชาวพุทธซึ่งมีอยู่ร้อยละ 31.9 นอกจากนั้นนับถือศาสนาอื่นๆ ด้านการประกอบอาชีพเป็นไปตามลักษณะทางภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจของแต่ละชุมชน เช่นการเกษตร การประมง การค้า

ขายในเขตเศรษฐกิจสำคัญ และธุรกิจท่องเที่ยว การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงคำนึงถึงความหลากหลายเหล่านี้โดยมีการจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน เช่นการจัดหลักสูตรวิชาอิสลามศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนอิสลาม มีเครื่องแบบที่สอดคล้องกับหลักของศาสนาและมีการสวดมนต์ตามหลักศาสนาอิสลามควบคู่กับการสวดมนต์ของศาสนาพุทธในพิธีเข้าแถวเคารพธงชาติในตอนเช้า ความหลากหลายทางเศรษฐกิจก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน เช่นหลักสูตรในโรงเรียนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลาซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่มีการติดต่อค้าขายกับประเทศมาเลเซีย เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญ ของภูมิภาค เชื่อมโยงแหล่งการค้าการลงทุนที่สำคัญ ประกอบด้วย ท่าเรือน้ำลึกสงขลา ท่าเรือปีนัง ท่าเรือกลางมาเลเซีย สนามบินนานาชาติหาดใหญ่และนิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ จังหวัดสงขลา จึงมีการสนับสนุนให้มี การบูรณาการหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ โดยการมุ่งปูพื้นฐานอาชีพที่ส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น มัคคุเทศก์ การขนส่ง การค้าขายระหว่างประเทศ งานฝีมือที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้นักเรียนเข้าใจความแตกต่างหลากหลายในวัฒนธรรมทั้งภาษา และประเพณี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16, 2559)

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการจัดกลุ่มสถานศึกษาเป็น 4 สหวิทยาเขต ดังนี้

1) สหวิทยาเขตสองทะเล คือกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในบริเวณอำเภอเมืองสงขลา

2) สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ คือกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในบริเวณอำเภอหาดใหญ่

3) สหวิทยาเขตทักษิณ คือกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในบริเวณอำเภอจะนะ นาทวี สะเดา เทพา สะบ้าย้อย

4) สหวิทยาเขตอันดามัน คือกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสตูล

การจัดตั้งเป็นสหวิทยาเขตนั้นมีเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งด้านบุคลากร นวัตกรรม และเทคโนโลยี มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมทักษะและวิชาการของครูและนักเรียน เช่นการแข่งขันทักษะ-วิชาการ การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติครูดีเด่น มีการเกื้อกูลกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กในลักษณะโรงเรียนพี่-โรงเรียนน้อง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการมองปัญหาการจัดการศึกษาในสังคมเป็นลักษณะองค์รวม จึงมีการร่วมมือกันพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ แต่ละสถานศึกษามีจุดเน้นที่แตกต่างเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสังคม เช่น ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง โรงเรียนมุ่งเน้นการผลิตนักเรียนที่มีความสามารถทางวิชาการ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมุ่งเน้นทักษะวิชาชีพที่จะสนับสนุนการประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคต

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ จัดการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่น มีการให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับความคิดเห็นของกาญจนา วัฒนายุ (2550, น. 116-118) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบประสิทธิภาพการสอนของ ครูผู้สอน ทำได้โดยประเมินจากคุณภาพการสอนหรือ คุณภาพของผู้เรียนตามแผนการสอนในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งการสอนที่มีคุณภาพดีต้อง เป็นการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาถึงขีดสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เป้าหมายการเรียนรู้ หลักการที่หลักสูตรกำหนดไว้ การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET : Ordinary National Educational Test) เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถนำมาประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะมีการจัดสอบให้แก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครอบคลุม 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ ผลการจัดการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนต่อไป ซึ่งในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ในระหว่างปี 2556-2558 ของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและเมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาคณิตศาสตร์มีค่าพัฒนา 3 ปีติดต่อกัน ขณะที่ปี 2557-2558 นั้น นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าพัฒนาสูงสุดในวิชาภาษาไทยรองลงมาคือวิชาภาษาอังกฤษ ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าพัฒนาสูงสุดในวิชาคณิตศาสตร์รองลงมาคือวิชาสังคมศึกษาฯ (นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16, 2558)

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการมุ่งส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลตามสภาพปัญหาและความต้องการ ทั้งในกลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา โดยการทำงานในเชิงรุก เก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการพูดคุยกับนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงการไปเยี่ยมบ้านเพื่อรับทราบปัญหา เพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความพร้อมในศึกษาเล่าเรียนให้มากที่สุด

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการกำหนด พันธกิจ กลยุทธ์ และค่านิยมองค์การร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

**พันธกิจ**

1.พัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนกำกับ ติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

2.พัฒนาการให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และได้มาตรฐาน

3.ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กร และสถาบันอื่นๆ

4.พัฒนาสำนักงาน และสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม

**กลยุทธ์**

1.เสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

2.ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

3.พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4.พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมและใช้วิจัยเป็นฐาน

**ค่านิยมองค์การ**

“ถือประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ”

รายชื่อสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวน 53 โรงเรียนแบ่งตามสหวิทยาเขต

1. สหวิทยาเขตสองทะเล ประกอบด้วย 13 โรงเรียน เรียงลำดับตามตัวอักษร

โรงเรียนกระแสสินธุ์วิทยา
โรงเรียนคลองแดนวิทยา
โรงเรียนชะแล้นิมิตวิทยา
โรงเรียนตะเครียะวิทยาคม
โรงเรียนธรรมโฆสิต
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ
โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา
โรงเรียนระโนด
โรงเรียนระโนดวิทยา
โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
โรงเรียนสทิงพระวิทยา
โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์
โรงเรียนสามบ่อวิทยา

2. สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ ประกอบด้วย 14 โรงเรียน เรียงลำดับตามตัวอักษร

โรงเรียนควนเนียงวิทยา
โรงเรียนคูเต่าวิทยา
โรงเรียนบางกล่ำวิทยา รัชมังคลาภิเษก
โรงเรียนปากจ่าวิทยา
โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์
โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 2 สงขลา
โรงเรียนรัตนพลวิทยา
โรงเรียนรัตภูมิวิทยา
โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา
โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์
โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม
โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย

โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2

โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา

3. สหวิทยาเขตทักษิณ ประกอบด้วย 13 โรงเรียน เรียงลำดับตามตัวอักษร

โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม

โรงเรียนเขาแดงกุศลวิทยา

โรงเรียนจะนะชนูปถัมภ์

โรงเรียนจะนะวิทยา

โรงเรียนจะโหนงพิทยาคม

โรงเรียนทับช้างวิทยาคม

โรงเรียนเทพา

โรงเรียนเทพพิทยาภาณุมาศ

โรงเรียนนาทวีวิทยาคม

โรงเรียนปาดังติณสูลานนท์

โรงเรียนไม้แก่นประชาอุทิศ

โรงเรียนสะบ้าย้อยวิทยา

โรงเรียนสะเดา "ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์"

4. สหวิทยาเขตอันดามัน ประกอบด้วย 12 โรงเรียน เรียงลำดับตามตัวอักษร

โรงเรียนกำแพงวิทยา

โรงเรียนควนกาหลงวิทยาคม (นิคมวัฒนา)

โรงเรียนควนโดนวิทยา

โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์

โรงเรียนทุ่งหว้าวรวิทย์

โรงเรียนปาล์มพัฒนวิทย์

โรงเรียนพิมานพิทยาสรรค์

โรงเรียนท่าศิลาบำรุงราษฎร์

โรงเรียนละงูพิทยาคม

โรงเรียนสตูลวิทยา

โรงเรียนสาครพิทยาคาร

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16, 2558

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

2.3 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

2.4 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

### 2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

คำว่า วัฒนธรรม มีความหมายอย่างกว้างว่า สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, 2542) เป็นเจตคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดต่อกันมา (สมใจ ลักษณะ, 2552, น. 21) ส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในด้านต่างๆแก่สังคม เช่น วัฒนธรรมไทยเป็นเจตคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในประเทศไทย เช่น การแต่งการ การเคารพผู้อาวุโส การกล่าวทักทาย ความถ้อยทีถ้อยอาศัย ที่ส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองทางด้านจิตใจแก่คนไทยทั้งประเทศ ส่วนคำว่า องค์การ (Organization) หมายถึงการร่วมมือกันอย่างเป็นระบบของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การครอบคลุมถึง การรับรู้ ข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรม สิ่งประดิษฐ์ และการปฏิบัติของสมาชิก Trice & Beyer (1993, อ้างถึงในนฤมล ชุนถนอม, 2551, น. 22) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนเนื้อหามีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น การรับรู้ ข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม และส่วนรูปแบบที่ทำหน้าที่สะท้อนส่วนเนื้อหาให้เป็นรูปธรรม เช่น พิธีกรรม แบบแผนพฤติกรรม สิ่งประดิษฐ์ และการปฏิบัติของสมาชิก

แนวความคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การมีรายละเอียดต่างกันไปตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่ในภาพรวมนั้นมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปแนวความคิดได้ดังนี้

Richard L. Daft (2008, p. 434) ให้นิยามว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของความเข้าใจ ค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันมีการถ่ายทอดชุดความคิดนี้ให้แก่สมาชิกใหม่จนกลายเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ

สมใจ ลักษณะ (2552, น. 23-24) ได้ชี้ให้เห็นว่า 1) วัฒนธรรมองค์การคือเบื้องหลังของนโยบายองค์การที่สะท้อนค่านิยมและเจตคติที่มีร่วมกัน 2) วัฒนธรรมองค์การเป็นกฎระเบียบข้อตกลง หรือกติกาที่ยึดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ 3) วัฒนธรรมองค์การเป็นมาตรฐานของการ

ปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ มีลักษณะเฉพาะของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตการควบคุมคุณภาพและการประเมินผล 4) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดเอกลักษณ์และคุณภาพเฉพาะตัวออกมาในรูปแบบของสัญลักษณ์ เครื่องหมาย ตราองค์การ รวมถึงสิ่งประดิษฐ์เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์การ

นฤมล ชุนถนอม (2551, น. 11) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นหมายถึงกรอบหรือแนวความคิดอันประกอบด้วยข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ ที่ผู้คนในองค์การร่วมกันยึดถือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

เบญจมาพร เครือสุวรรณ (2557, น. 24) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การคือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การทั้งทางด้านโครงสร้างและพฤติกรรม ทุกคนในองค์การต่างให้ความยอมรับนับถือ และถือเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างให้สมาชิกองค์การในรุ่นต่อไป สิ่งเหล่านี้คือ แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตค่านิยม สัญลักษณ์ ระเบียบแบบแผน ความเชื่อ และพฤติกรรมของคนในองค์การ

สมาพร ภูวิจิตร (2558, น. 73-77) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์ เป็นความคิดความเชื่อเป็นแบบแผนการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งยอมรับจนเป็นประเพณีหรือแบบแผนในการปฏิบัติ เช่น วัฒนธรรมการไหว้ วัฒนธรรมการแต่งกาย วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ทั้งนี้ในองค์การจะต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมเพื่อการทำงานที่มีระบบ

จากการทบทวนแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นทั้ง1) สิ่งที่เป็นนามธรรมไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น เจตคติ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน และ 2) สิ่งที่สังเกตได้ชัดเจน เช่น เป้าหมาย นโยบาย กฎระเบียบ การปฏิบัติตน รวมไปถึงสัญลักษณ์ เครื่องหมาย เครื่องแบบที่แสดงถึงเอกลักษณ์ขององค์การ มียอมรับร่วมกันและการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่จนเกิดเป็นอัตลักษณ์ขององค์การวัฒนธรรมองค์การจะเป็นแนวทางในการแสดงออกทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

**2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ**

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมด้านต่างๆของคนในองค์การ ทั้งพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมในการแสดงออกด้านอื่นๆเช่นการแต่งกาย การปฏิบัติตนมารยาททางสังคม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความเชื่อ ฐานคติ ค่านิยม ที่ยึดถือร่วมกัน และมีวัฒนธรรมองค์การหลายอย่างที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้แต่กลับส่งผลต่อองค์กรในหลายด้าน การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การจึงต้องศึกษาถึงองค์ประกอบต่างๆของวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถตีความได้อย่างลึกซึ้งชัดเจน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การถูกแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ 1) วัฒนธรรมองค์การที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกตได้ชัดเจน เช่น เครื่องหมาย สัญลักษณ์ โครงสร้าง กฎระเบียบ ภาษา พฤติกรรม และ 2) วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ กระบวนการทางความคิดซึ่งถือได้ว่าว่าเป็นค่านิยมที่แท้จริงสามารถเป็นตัวชี้นำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆในองค์การ นักวิชาการที่มีแนวคิดเช่นนี้ได้แก่ Richard L. daft , Hodge และ Trice & Beyer

ส่วน Schien (1992, pp. 13-21) และ Martin (2001, pp. 587-588) มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันในการแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับที่ 1 วัฒนธรรมที่รับรู้ได้ เป็นวัฒนธรรมชั้นนอกสุด เช่น สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ พิธีการ พฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้องมาจากวัฒนธรรมองค์การที่อยู่ภายใน

2) ระดับที่ 2 วัฒนธรรมที่อยู่ในระดับกลางเป็นวัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ เป็นสิ่งที่สะท้อนออกมาจากค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติภายในองค์การ เช่น นโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจ

3) ระดับที่ 3 วัฒนธรรมองค์การที่อยู่ในระดับลึกที่สุด เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เพราะไม่ได้เป็นตัวกำหนดทัศนคติหรือพฤติกรรมของผู้คนโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่ทุกคนยึดถือร่วมกัน แต่ Matin มีความเห็นว่าวัฒนธรรมในระดับลึก ส่งผลให้เกิด วัฒนธรรมองค์การในระดับถัดมา ส่วน Schien นั้นมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การในแต่ระดับส่งผลซึ่งกันและกัน

เช่นเดียวกับ Schermerhorn Hunt และ Osborn (1992, pp. 318-319) ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ระดับ คือ

1) วัฒนธรรมที่สังเกตได้เช่น สัญลักษณ์ คำขวัญ พฤติกรรม

2) ค่านิยมร่วมกัน เช่น ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย

3) ฐานคติร่วมกัน เช่น ฐานคติ สมมุติฐาน เป็นรากฐานของค่านิยมในองค์การ

ภาพที่ 2.1 ระดับของวัฒนธรรมองค์การปรับปรุงจากแนวคิดของ Schien (1992, pp. 13-21),

Martin (2001, pp. 587-588) และSchermerhorn,Hunt&Osborn (1992, pp. 318-319)

นอกจากนี้ Cumming & Worly, 2001 (อ้างถึงในนฤมล ชุนถนอม, 2551, น.16) ยังแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ระดับสิ่งประดิษฐ์ที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้างองค์การ ระบบการดำเนินงาน รูปลักษณ์องค์การ

ระดับที่ 2 ปทัสฐาน คือแนวทางในการแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งที่ถูกกำหนดและไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร

ระดับที่ 3 ค่านิยม คือ สิ่งที่สมาชิกในองค์กร เชื่อ และยอมรับร่วมกัน

ระดับที่ 4 ข้อสมมุติฐานพื้นฐาน อยู่ในระดับที่ลึกที่สุดของวัฒนธรรม เป็นระดับของการรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เป็นรากฐานของค่านิยมในองค์การ

จากความคิดเห็นที่หลากหลายของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความลึกในหลายระดับซึ่งในแต่ละระดับส่งผลต่อเนื่องกัน ทั้งวัฒนธรรมที่แสดงออกร่วมกันอย่างชัดเจนจนเกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์การและวัฒนธรรมที่อยู่ลึก เช่น ปทัสฐาน ความเชื่อ ค่านิยม และข้อสมมุติฐาน เป็นวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ชัดแต่ถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม กระบวนการทำงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การ

การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมในองค์การใดใด ผู้วิจัยสามารถเริ่มต้นจากการการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในระดับที่สามารถสังเกตสัมผัสได้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงแก่นของวัฒนธรรมในระดับที่ลึกลงไป นักวิชาการเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า “สิ่งบ่งชี้วัฒนธรรม”

นักวิชาการหลายท่านมีแนวความคิดเกี่ยวกับ “สิ่งบ่งชี้วัฒนธรรม” หรือสิ่งที่จะสะท้อนวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเป็นนามธรรมให้มีความเป็นรูปธรรม สามารถรับรู้ เข้าใจ และสังเกตเห็นได้ เพื่อเป็นเบาะแสในการสืบค้นข้อมูลวัฒนธรรมในองค์การไปในทิศทางเดียวกัน คือ วัฒนธรรมองค์การสามารถสืบค้นได้จากสัญลักษณ์ทั้งที่เป็นภาษาเช่น เรื่องเล่า ภาษาเฉพาะกลุ่ม ตำนาน สัญลักษณ์ด้านการกระทำ เช่น การปฏิบัติ พิธีการ ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงสัญลักษณ์เพื่อแสดงวัตถุประสงค์ต่างๆเช่น ตราสัญลักษณ์ การแต่งกาย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในองค์การยึดถือร่วมกัน สอดคล้องกับความคิดของTrice & Beyer(1993, pp. 77-127) ที่แบ่งสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมออกเป็น สัญลักษณ์ ภาษา เรื่องเล่า และการปฏิบัติ

อย่างไรก็ตามนักวิชาการบางท่านได้เสนอแนวคิดในการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การโดยใช้สิ่งบ่งชี้หลายประเภทประกอบกัน ดังเช่นแนวคิดของ Patterson, Purkey & Parker (1986, p. 97) ได้เสนอสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมในการศึกษาวัฒนธรรมในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง เป้าหมายที่เป็นตัวกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ กฎระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. การมอบอำนาจ หมายถึงการมอบอำนาจให้สมาชิกองค์การในระดับต่างๆให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร ปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ของตน

3. การตัดสินใจ หมายถึงการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือกำหนดแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงทางเลือก ความเป็นไปได้ ร่วมถึงผลกระทบต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้น โดยอาศัยการศึกษาข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเพื่อให้การตัดสินใจนั้นๆ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึงการที่สมาชิกในองค์การรู้สึกถึงความผูกพันความเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้เกิดความตระหนักถึงการรับผิดชอบต่อองค์การ ส่งผลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล

5. ความไว้วางใจ หมายถึงการให้โอกาสในการทำงาน และให้ความไว้วางใจว่าจะสามารถทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความมีคุณภาพ หมายถึงการให้ความสำคัญและความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

7. การยอมรับ หมายถึง การยอบรับ ยกย่องในความคิดเห็น ความสำเร็จ และผลงานของสมาชิกในองค์การ ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลสมาชิกในองค์การในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นอยู่ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการสร้างความพึงพอใจที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปฏิบัติงาน

9. ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึงการให้ความสำคัญต่อการยึดมั่นคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของตน มีการกำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการยกย่องเชิดชู ให้คุณค่าหรือให้ผลตอบแก่ผู้ที่มุ่งมั่นในแนวทางดังกล่าว

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การบริหารงานโดยการคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคลในด้านความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการทำงาน

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557, น.33) ได้นำสรุปองค์ประกอบที่เป็นสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ระเบียบแบบแผนพิธีการต่างๆในองค์การ คือการใช้ระเบียบแบบแผนต่างๆ แสดงความเชื่อ และค่านิยมขององค์การ เช่นการสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความผูกพันกับองค์การ โดยการจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือการจัดการพบปะสังสรรค์

2. ประวัติศาสตร์ เรื่องราว และตำนานขององค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงที่มาของความเชื่อ และค่านิยม เป็นเครื่องมือกำหนดพฤติกรรมบุคคลในองค์การให้แสดงพฤติกรรมในแบบที่องค์การต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. สัญลักษณ์ สถานภาพ ได้แก่รูปภาพ ตรา เครื่องหมาย ที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังองค์การ เช่นตราชั่งซึ่งแสดงถึงความยุติธรรม เป็นต้น

4. ภาษา คำเฉพาะขององค์การหรือคำขวัญ องค์การแต่ละองค์การจะมีชุดคำที่มีความหมายเฉพาะที่มีที่มาจากค่านิยมเบื้องหลังขององค์การ เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้นๆ

5. สภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่การจัดการพื้นที่ใช้สอยขององค์การเพื่อทำกิจกรรมต่างๆของสมาชิก มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เช่น การจัดโต๊ะอาหารให้สามารถนั้นได้ 8-10 คน ทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น

**2.3 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ**

พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีผลมาจากความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมและข้อสมมุติฐาน ที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันส่งผลต่อ นโยบาย วิสัยทัศน์ และกระบวนการทำงานของแต่ละองค์การ เกิดเป็นวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสามารถจำแนกได้ตาม

วิธีการตอบสนองต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับความคิดของ Richard L. Daft (2008, p.435), Denison (1990, pp.207-211) และ Cameron & Quinn (1990, p.41) ที่แม้จะมีชื่อของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน แต่ก็มีแนวคิดในการแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การด้วย 2 ปัจจัยเหมือนกัน คือ

1. ความสามารถในการปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

2. ความมุ่งเน้นต่อกลยุทธ์ขององค์การ

เมื่อพิจารณาจาก 2 ปัจจัยนี้ สามารถแบบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ลักษณะ

1. วัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ภายในเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ เช่น

1.1 วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Acceptability/Entrepreneurial culture) ของ Richard L. Daft

1.2 วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability) ของ Denison

1.3 คณะทำงานเฉพาะกิจ (Adhocracy)ของ Cameron & Quinn

2. วัฒนธรรมที่มีเป้าหมายกลยุทธ์ชัดเจนแต่ก็ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น

2.1 วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission culture) และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ(Achievement culture) ของ Richard L. Daft

2.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission culture) ของ Denison

2.3 วัฒนธรรมที่เน้นเหตุผล (Rational culture) ของ Cameron & Quinn

3. วัฒนธรรมที่มีเป้าหมายกลยุทธ์ชัดเจนและมุ่งสนใจสิ่งแวดล้อมภายในที่มีเสถียรภาพ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นบังคับบัญชาที่ชัดแจน เช่น

3.1 วัฒนธรรมระบบราชการ (Bureaucratic) ของ Richard L. Daft

3.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency) ของ Denison

3.3 วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา (Hierarchia culture) ของ Cameron & Quinn

4. วัฒนธรรม มุ่งเน้นแต่กลยุทธ์ภายในองค์การ ส่งเสริมให้สมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ รู้สึกผูกพันกับองค์การ เนื่องจากได้รับอำนาจในการตัดสินใจ พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนเช่น

4.1 วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) ของ Richard L. Daft

4.2 วัฒนธรรมที่เน้นกลุ่ม (Group Culture) ของ Cameron & Quinn

4.3 วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ของ Denison

นอกจากนักวิชาการข้างต้นแล้ว ยังมีแนวคิดของ Cook & Lafferty (1989, p. 214) ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะสร้างสรรค์ คือองค์การที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคล โดยให้ความสำคัญกับ ความสัมพันธ์และการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จร่วมกันของบุคคลและองค์การ อันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกท้าทายในการทำงาน สร้างความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกจะมีพฤติกรรมเห็นพ้องกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้ง รักษากฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญกับสายบังคับบัญชา เน้นการทำงานเฉพาะหน้าที่รับผิดชอบของตนเท่านั้น

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกจะมีพฤติกรรมในการแข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของงานอย่างสมบูรณ์แบบ ทุกคนปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเมื่อมีอำนาจมากขึ้นก็จะมีความมั่นคงมากขึ้น องค์การจึงมีบรรยากาศของความกดดัน ขัดแย้ง แข่งขันกันเพื่อความประสบความสำเร็จของบุคคล

**2.4 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ**

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture)ของ Richard L. Daft (2008, p.435) ผู้ซึ่งมีแนวคิดในการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ โดยใช้มิติของการตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อม และมิติความมุ่งเน้นต่อกลยุทธ์ขององค์การ มาจำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งอธิบายได้ตามภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 Four Corporate Culture ,The Leadership Experience 4 Edition, Richard L. Daft (Daft, 2008, p. 435)

Richard L. Daft (2008, p.435) ได้ให้นิยามว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จหรือ achievement culture เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่อยู่ระหว่าง มิติกลยุทธ์ภายในที่มีเสถียรภาพ และมิติของการให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จคือ

1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ชัดเจน ไม่มีการยืดหยุ่น ไม่เห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมภายนอก
2. ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ
3. การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน
4. ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

### *2.4.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง*

เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เกิดจากกระบวนการกำหนดทิศทางดำเนินงานขององค์การหรือที่เรียกว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิงแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550, น.1-12) ได้อธิบายไว้ในบทความการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่า การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการวางแผนทิศทางในการดำเนินการขององค์การหนึ่งๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการประสาน กำกับติดตาม การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะเวลาที่สอดคล้องกัน ซึ่งขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

1. สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพและกระแสสังคม แนวโน้มของพัฒนาการด้านเทคโนโลยี แนวโน้มเศรษฐกิจ กลุ่มผู้ใช้บริการ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายใน เช่น การจัดการโครงสร้างองค์การ การบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดหรือทบทวนวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ เพื่อให้แน่ชัดว่าองค์การมีลักษณะ บทบาทหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไร พิจารณาจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์การ เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ คือแนวทางหรือวิธีการต่างๆที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ณัฏพันธ์ เขจรนันทน์ (2552, น. 175-183) ได้จำแนกกลยุทธ์ออกเป็น 4 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์ หมายถึงความคาดหวังที่องค์การต้องการจะเป็นในอนาคต เป็นเป้าหมายที่กว้าง ไม่เจาะจงรายละเอียดหรือกำหนดวิธีการดำเนินการชัดเจน

2. พันธกิจ หมายถึง จุดมุ่งหมายเฉพาะที่กำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์การ เป็นเอกลักษณ์ขององค์การที่แยกองค์การออกจากองค์การอื่นที่ใกล้เคียงกัน

3. เป้าหมาย หมายถึง จุดมุ่งหมายที่เป็นรูปธรรมขององค์การ เกี่ยวข้องกับการอยู่รอด การเจริญเติบโต การทำกำไร และการสร้างความมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยในการกำหนดทิศทางขององค์การ

4. วัตถุประสงค์ หมายถึงเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถแบ่งได้เป็นเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว

ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550, น.1-12) ได้อธิบายว่าการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องคำนึงถึงหลายๆด้าน เช่น โครงสร้างองค์การ ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน อัตรากำลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกองค์การที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถและทัศนคติของบุคคลในองค์การ ให้มีความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามได้ โดยสร้างความเข้าใจแก่สมาชิกองค์การในทุกระดับ มุ่งให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วม มองเห็นภาพองค์การที่พึงปรารถนา

สอดคล้องกับบุญเลิศ เย็นคงคา (2549, อ้างถึงใน กนกวรรณ กุแก้ว, 2556, น. 19) ที่แสดงความคิดเห็นว่า องค์การที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด ส่งผลให้สมาชิกในองค์การทราบถึงทิศทางที่ทุกคนต้องดำเนินไปอย่างชัดเจน สร้างความสอดคล้องและความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่ตนมีอย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นอนาคตขององค์การ ลดความเสี่ยงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การมีองค์การที่มีจุดมุ่งหมายที่เข้มแข็ง และมั่นคงนั้นทำให้องค์การมีทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สมาชิกองค์การในแต่ละระดับจะสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในจุดมุ่งหมายขององค์การ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและยอมรับ มีความรู้สึกร่วมว่าความต้องการขององค์การสอดคล้องกับความต้องการของตน

***2.4.2 ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ***

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ หรือการเมือง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความต้องการของผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงไป ในการบริหารองค์การในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การของรัฐที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสาธารณประโยชน์ มีการดำเนินงานโดยไม่แสวงหากำไรนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจผู้รับบริการและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจึงจะบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ การตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการต้องครอบคลุมทั้งผู้รับบริการภายในและผู้รับบริการภายนอก ผู้รับบริการภายในหมายถึงผู้รับบริการซึ่งอยู่ภายในองค์การ ผู้รับบริการภายนอกหมายถึงบุคคลที่อยู่นอกองค์การ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการภายในแสดงให้เห็นถึงสิ่งแวดล้อมภายในที่ใกล้ชิด สามารถติดต่อประสานงานกันได้อย่างสะดวกให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการภายนอกด้วย

นฤมล ชุนถนอม (2551, น. 37) ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นผู้ใช้บริการว่า องค์การต้องวิเคราะห์ว่า 1) กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้บริการเป็นกลุ่มใด 2) ความต้องการของผู้ใช้บริการ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการของผู้บริการ

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, น. 44-48) อธิบายการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศของผู้รับบริการ
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ
3. การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการให้บริการ
4. การวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการ
5. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

สรุปได้ว่าความใส่ใจต่อผู้รับบริการ หมายถึง การที่องค์การเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการทั้งผู้รับบริการภายในในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกในองค์การ และผู้รับบริการภายนอกองค์การ มีการการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการ และประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่เสมอ

***2.4.3 การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน***

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2545, อ้างถึงในประดิษฐ์ อารยะการกุล, 2547, น.16) ให้ความเห็นว่าแรงผลักดัน ในทางธุรกิจ 5 ประการได้แก่ 1) ปัจจัยการผลิต 2) คู่แข่งรายใหม่หรือองค์การที่มีลักษณะใกล้เคียง 3) คู่แข่งรายเดิม 4) ผู้รับบริการ และ 5) สินค้าทดแทน ทำให้เกิดการแข่งขันในระหว่างองค์การ องค์การทางด้านธุรกิจจึงมีความจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์เพื่อมารับมือในสถานการณ์ต่างๆ

เป้าหมายสำคัญของกลยุทธ์การแข่งขันคือการค้นพบตำแหน่งขององค์การเป็นตำแหน่งที่ทำให้องค์การยืนหยัดและปกป้ององค์การ อีกทั้งยังใช้ประโยชน์จากสถานการที่เกิดขึ้น

กลยุทธ์การแข่งขัน เป็นกลยุทธ์ที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจ Michael E. Porter (1980, อ้างถึงในสุชนนี เมธีโยธิน, 2555, น. 127-133) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแข่งขัน 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านต้นทุนรวม เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ให้ต่ำที่สุด การมีต้นทุนต่ำจะทำให้องค์การทำกำไรอยู่ได้ต่อไปแม้จะมีการแข่งขันสูง

2. การสร้างความแตกต่าง เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างเอกลักษณ์ให้แก่ผลิตภัณฑ์ไม่ให้ซ้ำกับผู้ผลิตอื่น อาจเป็นในแง่ของการบริการ ความน่าเชื่อถือ การออกแบบลักษณะของสินค้าและบริการ ความสัมพันธ์ขององค์การกับลูกค้า เป็นต้น

3. การมุ่งตลาดเฉพาะส่วน เป็นกลยุทธ์ที่มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายชัดเจนเพื่อที่จะได้ผลิตสินค้าและบริการให้ตรงตามความต้องการ โดยการเข้าถึงพฤติกรรมของลูกค้า

Porter ได้แสดงความคิดเห็นว่า หากองค์การไม่มีการใช้กลยุทธ์อย่างใดอย่างหนึ่งในการบริหาร องค์การจะเสียเปรียบทางการแข่งขัน มีผลดำเนินงานต่ำ ไม่สามารถเอาชนะคู่แข่งได้

พิชัย เสงี่ยมจิต (2548, น. 1-11) ได้เสนอหลักการที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันไว้ 2 ประการคือ

1. การรับรู้ค่านิยมของลูกค้า การดำเนินงานเพื่อตอบเสนอความต้องการของลูกค้าและผู้ใช้บริการ โดยการศึกษาความต้องการของลูกค้า หรือให้โอกาสลูกค้าได้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานในบางด้าน เช่น ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

1.1 การรักษาไว้เพื่อความพิเศษกว่าองค์การอื่น เป็นการสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1) การจัดการด้านการเงิน เกี่ยวข้องกับการบริหารต้นทุนให้ต่ำเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ถูกว่าคู่แข่ง

2) ความสามารถในเชิงยุทธศาสตร์ คือการนำเสนอบริการหรือผลผลิตที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง เช่น ในวงการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนด้านภาษา คอมพิวเตอร์ หรือกีฬา เพิ่มเติมจากหลักสูตรปกติ

3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีหรือการปฏิบัติ คือการนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้รับบริการ เช่น การใช้โทรศัพท์ Email หรืออื่นๆมาอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

4) ความสามารถขององค์การ เป็นความสามารถที่จะจัดระบบองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและปัจจัยอื่นๆ เช่นนโยบาย เทคโนโลยี กฎข้อบังคับต่างๆที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

พิชัย เสงี่ยมจิตร (2548, น. 1-11) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า นอกจากที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการ การเงิน ยุทธศาสตร์ เทคโนโลยี และความสามารถองค์การแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งผู้บริหารควรมีความรู้ และให้การสนับสนุนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว วิสัยทัศน์ระยะยาวจะสะท้อนถึงเป้าหมาย หลักการ ค่านิยมที่เป็นแก่นขององค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้บทบาท หน้าที่ของสมาชิกองค์การผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อบรรลุแผนระยะยาวขององค์การ สิ่งสำคัญในการปฏิบัติให้บรรลุผลตามความคาดหวังขององค์การ คือการกระตุ้นให้สมาชิกองค์การตระหนักรู้ถึงความสำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ

เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นเพื่อความสำเร็จขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1. การออกแบบองค์การ คือการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสนใจ รวมถึงวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการพึ่งพาและตอบสนองกันระหว่างหน่วยงานภายใน สามารถบูรณาการงานจากหน่วยงานต่างๆเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ

2. การจัดบุคลากร โดยการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งการรับบุคลากรใหม่ การเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่ง และการปลดหรือสิ้นสุดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร

3. การพัฒนาพนักงานและองค์การ คือการจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์การเพื่อให้มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ มีการประเมินผลการจัดอบรมและพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ

4. การจัดการการปฏิบัติงาน คือการกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยมีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

5. ระบบรางวัล ผลประโยชน์ และการสนองตามคำขอ เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นตามพื้นฐานความต้องการแต่ละบุคคล เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การ ซึ่งรางวัลในที่นี้หมายรวมถึง เงิน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ความเคารพนับถือ ตำแหน่งหน้าที่เป็นต้น

6. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ คือการสื่อสารข้อมูลภายในและภายนอกองค์การโดยผ่านช่องทางต่างๆ เช่นสื่อสิ่งพิมพ์ การประกาศ การจัดประชุม เป็นต้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของ ประดิษฐ์ อารยะการกุล (2547, น. 244-254) พบว่าไม่เพียงแต่องค์การด้านธุรกิจเท่านั้นที่จะต้องมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน แต่องค์การทางการศึกษาก็มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้ได้เปรียบทางการแข่งขันเช่นกัน เนื่องจากในปัจจุบัน ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ ลักษณะเศรษฐกิจและสังคม นโยบาย รวมทั้งงบประมาณสถานศึกษา หากสถานศึกษาไม่มีการเปลี่ยนแปลงก็จะกลายเป็นองค์การที่ล้าหลังไม่สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้ แนวคิดในการพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันของ ประดิษฐ์ อารยะการกุล นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1985, อ้างถึงในประดิษฐ์ อารยะการกุล, 2547, น. 16) ที่ให้ความสำคัญกับต้นทุน ความแตกต่าง และกลุ่มเป้าหมาย

แนวคิดของนักวิชาการหลายๆท่านสามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา กลยุทธ์การแข่งขันในสถานศึกษาได้ดังนี้

1. สถานศึกษาควรสร้างความแตกต่างเฉพาะด้านที่ต่างกัน เช่น มุ่งเน้นความสามารถทางวิชาการของครู พัฒนาหลักสูตรที่แตกต่างสอดคล้องกับความต้องการกับสังคมเช่น การเน้นภาษาเน้นวิชาชีพ

2. สถานศึกษาควรสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร เช่นลดรายจ่ายด้านสาธารณูปโภคที่ไม่จำเป็น

3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม หน่วยงานใกล้เคียง รวมทั้งศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายที่จะสนับสนุนความรู้ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นโอกาสที่จะศึกษาความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

**ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย**

ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายของสมาชิกในองค์การเป็นผลผลิตอันเกิดจากความสามารถ การมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดี และการได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

Steers (1975, pp. 546-558) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคลากรในองค์การว่าบุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การต่างก็มีความคาดหวังและความต้องการส่วนตนที่แตกต่างกัน รวมทั้งบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการขององค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ตัวแปรลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การประกอบด้วย

1. ความแนบแน่นกับองค์การ คือความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์การ เป็นแรงจูงใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นตัวเร่งให้สมาชิกมุ่งทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความหมายถึงพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน อันเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะ ความสามารถของบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้มีความคิดเห็นว่ามนุษย์สามารถกระทำสิ่งใดๆได้เมื่อมีแรงจูงใจที่มากพอ แรงจูงใจเหล่านั้นคือความคาดหวังว่าสิ่งที่กระทำจะสามารถตอบเสนอความต้องการของตน Maslow (1970, อ้างถึงในอุษณี ลลิตผสาน, 2551, น. 79) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 5 ขั้นของมนุษย์ ซึ่งมีการเรียงลำดับความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นใดขั้นหนึ่งอย่างเพียงพอแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้นในขั้นถัดไป

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการนี้สนองแรงขับทางร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความปลอดภัยด้านจิตใจ มีที่ยึดเหนี่ยว ปราศจากความกลัว

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักหรือสังคม เป็นความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของความรักในรูปแบบต่างๆ ต้องการได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น เช่น ความรักระหว่างครอบครัว คู่รัก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายชีวิตเฉพาะตน

ส่วน Victor H. Vroom (1992, อ้างถึงในอุษณี ลลิตผสาน, 2551, น. 80) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง ที่ส่งผลกับการตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่างๆของมนุษย์ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ได้รับ 2) ระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ 3) ผลตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น 4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังของบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความคิดริเริ่ม ขยันมุมานะพยายาม แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์การซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นให้เกิดแก่สมาชิกในองค์การได้ โดยการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมเช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย รางวัล เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองทั้งความต้องการของสมาชิกและความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานการศึกษา พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่ายกาย จิตใจ และสติปัญญา เป็นผู้ที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข สถานศึกษามุ่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่สังคมโดยคำนึงถึงความแตกต่างหลายหลายในด้านต่างๆเช่น ความสามารถในการเรียนรู้ พื้นฐานครอบครัว วัฒนธรรมรวมไปถึงฐานะเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นวัฒนธรรมในสถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนา ทั้งตนเองและผลงาน สนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมการสอน การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาต่างๆในห้องเรียน โดยให้รางวัลตอบแทนเป็น วิทยฐานะ ค่าตอบแทน รวมทั้งคำชื่นชมจากสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2551, น. 25-48) ที่สรุปว่าหน่วยงานราชการมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไปตามจุดเน้นขององค์การ ในส่วนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้นมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญซึ่งมีความใกล้เคียงกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จคือ

1. การมีศีลธรรมและคุณธรรม
2. การปฏิบัติงานเชิงรุก

3. การรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม

4) รับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและต่อสาธารณสังคม และ

5) การมีผลงานและเน้นผลงาน

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมุ่งพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นในหน่วยงาน การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ จึงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในหลายๆวงการ ทั้งหน่วยงานที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร ต่างศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในหน่วยงาน คำว่าประสิทธิภาพถูกให้ความหมายอย่างหลากหลาย ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2554 คำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน ส่วนนักวิชาการได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพคือ ความสัมพันธ์ของผลผลิตและทรัพยากรที่เสียไปสามารถวัดได้หลายมิติ ทั้งด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน (Input) กระบวนการบริหารจัดการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งจะต้องมีการใช้ต้นทุนที่ประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด มีการบริหารที่ถูกต้องรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีที่ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวก เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร เกิดความพึงพอใจของผู้มารับบริการ (สิริกร สุขสุดไพศาล, 2556, น. 41-45)

การให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพมีความแตกต่างกันตามบริบทของสิ่งที่ศึกษา ในเชิงสังคมศาสตร์ สิริกร สุขสุดไพศาล (2556, น. 41-59) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากปฏิบัติงาน โดยความพึงใจพิจารณาจาก

1. การบริการอย่างเท่าเทียม
2. การบริการอย่างรวดเร็ว
3. การบริการอย่างเพียงพอ
4. การบริการอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ

ส่วน Katz & Kahn (1996, อ้างถึงในนุกูล ชูทองและชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2559, น. 54) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล การบรรลุประสิทธิภาพคือการบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบายขององค์การ

อีกแนวความคิดหนึ่งคือการให้ความหมายของประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐศาสตร์ นุกูล ชูทองและชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2559, น. 44-45) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย ภายใต้การใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด และมีเป้าหมายคือประสิทธิผล สอดคล้องกับ สมาพร ภูวิจิตร (2558, น. 73-77) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยมีวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ประหยัดคุ้มค่าทั้งเวลาและทรัพยากร แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

สมใจ ลักษณะ (2552, น. 7) อธิบายความหมายของประสิทธิภาพในความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ว่า อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยต่างๆที่เป็นต้นทุน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิภาพดังนี้

1. อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินทุนหรือสินทรัพย์ที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต
3. อัตราสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ส่วน Simon (1960, pp. 180-181) ได้กล่าวว่า ระดับของประสิทธิภาพพิจารณาได้จากปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ซึ่งสามารถเขียนอธิบายได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพการทำงาน
O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ
I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่นำไปใช้
S คือ ความพึงพอใจต่อผลงาน

จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีการบริหารทรัพยากรในด้านต่างๆ ทั้งสถานที่ บุคลากร เวลา เทคโนโลยี และเงิน ให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้ความพึงพอใจของสมาชิกองค์การและผู้รับบริการ

แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดและเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพนั้นยังไม่มีความชัดเจน เนื่องจากไม่อาจกำหนดนิยามลงไปให้แน่ชัดได้ว่าจะวัดอย่างไร ทั้งในด้านขอบเขตของเวลาและขอบเขตของกิจกรรมที่จะบ่งชี้ว่ามีประสิทธิภาพ ข้อบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิภาพจึงเป็นไปตามลักษณะงานและบริบทขององค์การ การวัดค่าของประสิทธิภาพอาจมีลักษณะเป็นตัวเลขในการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลผลิต หรืออาจวัดค่าในเชิงคุณภาพโดยวัดจากวิธีการใช้ทรัพยากร รวมถึงกลยุทธ์ เทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**3.2 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

สมใจ ลักษณะ (2552, น. 7) ได้แบ่งประสิทธิภาพเป็น 2 ระดับคือ ประสิทธิภาพองค์การและ ประสิทธิภาพของบุคคล

ประสิทธิภาพองค์การ คือการที่องค์การสามารถใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ อย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม สามารถดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เช่น เวลา กำลังคน วัสดุ อย่างคุ้มค้าที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายเป็นกรอบแนวคิดได้ตามแนวคิดของ Smith (1982, p. 32) ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 2.3 ประสิทธิภาพองค์การตามแนวคิดของ Smith (1982, p. 32)

จากภาพที่ 2.3 อธิบายได้ว่าปัจจัยต่างๆที่เข้าสู่ระบบสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ปัจจัยมนุษย์ทั้ง กำลังคน ความสามารถ พลัง ความต้องการ และความคาดหวัง 2) ปัจจัยนอกเหนือจากมนุษย์ คือ เงินทุน เครื่องมือ วัสดุ ที่ดิน ปัจจัยเหล่านี้นำมาผ่านกระบวนการต่างๆทั้งการวางแผน คิด วิเคราะห์ และดำเนินการภายใต้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ได้เป็นผลผลิตซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะของสินค้าและบริการ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือ การเติบโตและพัฒนาการขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล คือการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ประสิทธิภาพของบุคคลเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่มีเทคนิค กลวิธีที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ น่าพอใจ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่า เป็นบุคคลที่จะคิดค้น ดัดแปลงผลลัพธ์ของงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
สมใจ ลักษณะ (2552, น. 7)

Ryan & Smith (1954, p. 276) แสดงความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพของบุคคลคือความสัมพันธ์ของการใช้ปัจจัยต่างๆ เช่นความทุ่มเทแรง กำลัง เวลา และทรัพยากร ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในแง่บวกจากการทำงานนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมองจากมุมมองของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่บุคคลให้กับงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่ง Zaleanik และคณะ (1958, p. 40) มีความคิดเห็นว่า การที่สมาชิกในองค์การจะปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการภายในและความต้องการภายนอกของแต่ละบุคคล เมื่อสมาชิกเล็งเห็นโอกาสที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการของตน จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นหากสมาชิกได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม จะสามารถเกิดเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ความต้องการภายในประกอบด้วย

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่
3. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ความต้องการภายนอก ประกอบด้วย

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961, p. 43) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากแรงจูงใจ 3 อย่าง

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน

2) ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาที่จะรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความต้องการได้รับความรัก มิตรไมตรี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมเพื่อควบคุมพฤติกรรมบุคคลอื่นให้เป็นไปตามความต้องการ

การศึกษาการสร้างแรงจูงใจจากความต้องการด้านต่างๆของสมาชิกในองค์การมีความสำคัญมาก เนื่องจากการเลือกคนให้เหมาะกับงานนั้น ควรเลือกคนที่มีระดับแรงจูงในไปในทิศทางเดียวกับลักษณะงานนั้นๆ เช่น ผู้บริหารควรเป็นคนที่มีความต้องการด้านอำนาจและด้านความสำเร็จสูง จึงจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

Simon (1986, อ้างถึงในทัศนีย์ มานูเจริญ, 2558, น. 17) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ มีความถูกต้องและรวดเร็ว งานสำเร็จได้สำเร็จตรงเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน

ส่วน ทัศนีย์ มานูเจริญ (2558, น. 18) ได้เสนอว่า มี 3 ปัจจัยที่จะกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทั่วไป ความสามารถและประสบการณ์ รวมไปถึงลักษณะทางจิตวิทยาทั้งทัศนคติและบุคลิกภาพ

2. ระดับความพยายามในการทำงาน เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลตามความต้องการของตน

3. แรงสนับสนุนขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ผลตอบแทน เงินเดือน การยกย่องชมเชย ขวัญกำลังใจ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง การดำเนินการใดๆให้งานบรรลุผลสำเร็จโดยทุ่มเทเวลา มุมานะ พยายาม ใช้ความรู้ ความสามารถ จนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพสามารถวัดได้หลายมิติ ทั้งมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และมิติของผลผลิต ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้มารับบริการ

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ เนื่องจากเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาองค์การ ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน พัฒนาสมาชิกในองค์การ ตลอดจนปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ในปฏิบัติงานให้เหมาะสม ส่งผลองค์การสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้

สมใจ ลักษณะ (2552, น. 60) เสนอสิ่งบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงาน 5 ด้านคือ

1. คุณภาพและปริมานงาน หมายถึง ผลงานที่มีความประณีต ถูกต้อง ครบถ้วน สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด

2. ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้และความเข้าใจอย่างชัดเจนในขั้นตอนการทำงาน สามารถติดต่อ สื่อสารประสานกับผู้อื่นได้อย่าราบรื่น

3. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมที่สอดคล้องกับลักษณะงาน

4. การปรับตัวและตัดสินใจ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน ประยุกต์แนวคิดเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน มีการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ มีความฉลาด รอบรู้สามารถเข้าถึงเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ

5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึงการมีแนวคิดที่จะปรับเปลี่ยน ปรับปรุง และพัฒนางาน โดยการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ คิดยืดหยุ่น เพื่อให้ได้งานที่บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Granholm (1998, อ้างถึงในธีรยุทธ เพรชมั่น, 2558, น. 36) ที่เสนอว่าผลการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จาก

1. ปริมาณงาน คือ จำนวนของงานต่อระยะเวลาที่ใช้

2. คุณภาพ คือ ความประณีต ความถูกต้อง หรือความต่อเนื่องของงาน

3. ความรู้และทักษะในงาน คือ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้โดยไม่ต้องมีคนควบคุมดูแล

4. ความเชื่อถือและความวางใจได้ คือ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและทันเวลาที่กำหนด

5. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

6. ทัศนคติ คือ ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในเชิงบวกต่องานที่ทำ สามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

7. การสื่อสาร คือ ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างประสิทธิภาพ

การปรับตัว คือ ความสามารถที่จะปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการเรียนรู้หน้าที่ แนวคิด บทบาทใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

1. การตัดสินใจ คือ ความสามารถที่จะวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. การควบคุมดูแล คือ ความสามารถที่จะควบคุมดูแล วางแผน และบริหารงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่านักวิชาการมีความคิดเห็นในประเด็นการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ใกล้เคียงกัน คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีความแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมาย ภาระหน้าที่ รวมถึงลักษณะงานขององค์การ

จากการศึกษางานตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยในเชิงสังคมศาสตร์หลายฉบับ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกันทั้งด้านความหมายและการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์การเลือกงานวิจัยที่มีความถี่ของตัวแปรตั้งแต่ 5 ข้อขึ้นไป ตามรายละเอียดตารางแสดงปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | แหล่งข้อมูล | | | | | | | | | | ความถี่ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด | / | / | / | / | / | | / | | | | 6 |
| คุณภาพงานหรือการให้บริการ | / | / | / | / | | | / | | / | / | 7 |
| ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ | / | / | | / | | | | / | | / | 5 |
| ปริมาณงาน | | / | | / | | | | | | / | 3 |
| กระบวนการบริหารจัดการ | | | / | | / | / | | | | | 3 |
| งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด | | | | | / | / | | / | | | 3 |
| วินัยในการปฏิบัติงาน | | | | | | / | | | / | | 2 |
| การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานตามกรอบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ | | | | | | / | / | / | | | 3 |
| ประสบการณ์ความรู้ | | | | | | | / | | / | | 2 |
| ความสามารถและความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | / | / | | 2 |

หมายเหตุ

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. | ไพเราะ วรรณะ (2552) | 6. | พอนวิไล พรหมมะนี่ (2556) |
| 2. | สุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2553) | 7. | อนุชิต อนุศรี (2557) |
| 3. | รัตพร เต๋จ๊ะ (2554) | 8. | ทัศนีย์ มานูเจริญ (2558) |
| 4. | ลักษณชัย ธนะวังน้อย (2554) | 9. | ธีรยุทธ เพ็ชรมั่น (2558) |
| 5. | สุพรรณี สรรค์นิกร (2554) | 10. | อำพร ธงชมเชย (2558) |

จากสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 3 ตัวแปรคือ

1. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
2. คุณภาพงานหรือการให้บริการ
3. ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ

และเมื่อศึกษาเพิ่มเติมพบว่ามีตัวแปรที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 (ปี 2559- 2563) ซึ่งเป็นการประเมินที่โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดให้สถานศึกษามีการผ่านการประเมินดังกล่าวในทุก 4 ปี อีก 2 ตัวแปร คือ

3.1 กระบวนการบริหารจัดการ

3.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน

ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นข้อบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ดังนี้

3.2.1 ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2.2 คุณภาพงานหรือการให้บริการ

3.2.3 ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ

3.2.4 กระบวนการบริหารจัดการ

3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน

### *3.2.1 ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด*

ทรัพยากรทางการบริหารหรือที่เรียกว่า 4Ms นั้นประกอบด้วย มนุษย์ เงินทุน อุปกรณ์ และการจัดการ หากการบริหารองค์การขาดทรัพยากรใดทรัพยากรหนึ่ง หรือมีการบริหารทรัพยากรใดบกพร่อง ก็จะส่งผลต่อเนื่องถึงการบริหารงานในหลายๆฝ่าย

ทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก องค์การมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของสมาชิกในองค์การเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1) การคัดสรรบุคคลที่เหมาะกับงาน เป็นการมุ่งนำเอาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถนั้นๆ

2) การฝึกอบรม พัฒนา ให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งเทคโนโลยี นโยบาย เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงฝึกอบรมในกรณีที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลนั้นๆ

นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังต้องคำนึงถึงเป้าหมาย และแรงจูงใจของบุคคล ที่ต้องการการยอมรับนับถือ ความปลอดภัยในด้านร่างกายและจิตใจ ความประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากมีสมาชิกองค์การที่มีคุณภาพเป็นกำลังขับเคลื่อนในการพัฒนาและทำให้เกิดขวัญกำลังใจแก่สมาชิกในองค์การ เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ ส่วนกรสรรค์ เอนกศักยพงศ์ (2557, น. 16-26) ได้อธิบายว่าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารจะต้องมีการสำรวจและสร้างขวัญกำลังใจอยู่เสมอ เพื่อสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน บุคคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยขวัญและกำลังจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

เงินทุน นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรเพื่ออำนวยให้กิจกรรมต่างๆ ในองค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น

วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความสะดวกราบรื่น วัสดุอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมและทันสมัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประหยัดเวลา เช่นคอมพิวเตอร์ แฟ็กซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น

การบริหารจัดการ เป็นกลไกสำคัญที่จะประสานงานให้ฝ่ายต่างๆในองค์การดำเนินงานอย่างสะดวกราบรื่น โดยการกำกับ ดูแล วางแผน การใช้ทรัพยากรต่างๆทั้งมนุษย์ เงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (พอนวิไล พรหมมะนี่, 2556)

Steers (1975, pp. 546-548) มองว่าการที่องค์การจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ปัจจัยดังนี้

1. การยอมรับข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วประเมินผลว่าองค์การจะบรรลุเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดนั้นได้อย่างไร

2. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่อาจส่งผลกระทบกับเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์การ สามารถแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมให้เป็นไปทางที่พึงประสงค์และเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ส่วน Caldwell & Spinks (1990, อ้างถึงในนุกูล ชูทองและชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2559, น. 149) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่เป็นสถาบันการศึกษา ว่าผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการจัดสรรหน้าที่และทรัพยากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความต้องการ สามารถตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครูให้เพียงพอที่จะทำให้สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรให้มีความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อจำกัดของทรัพยากร และผลผลิตตามจุดมุ่งหมายองค์การ ส่งผลให้สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด หากไม่มีการบริหารทรัพยากรหรือการบริหารทรัพยากรบกพร่อง อาจจะทำให้เกิดผลกระทบกับทุกหน่วยงานขององค์การ

**คุณภาพงานหรือการให้บริการ**

นุกูล ชูทองและชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2559 น. 53) อธิบายว่าคุณภาพของการให้บริการเป็นความสามารถในการตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน ในหน่วยงานของรัฐนั้นหมายถึง การให้บริการประชาชน โดยการเปรียบเทียบระหว่างการบริการที่คาดหวังกับการบริการที่รับรู้จริงจากผู้ให้บริการ หากผู้ให้บริการสามารถให้บริการได้ตามที่คาดหวัง หรือมีระดับที่สูงกว่าความคาดหวัง จะส่งผลให้การบริการดังกล่าวมีคุณภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560, น. 437) ได้ให้ความคิดเห็นว่า คุณภาพการให้บริการวัดได้จากการรับรู้ของลูกค้าโดยเปรียบเทียบระหว่างบริการที่ได้รับจริงกับบริการที่คาดหวัง ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การเกิดความแตกต่างกันคือ ระดับการให้บริการที่เหนือกว่า ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของการให้บริการ ดังนี้

1. บริการที่นำเสนอ โดยพิจารณาจากความคาดหวังของลูกค้า แบ่งเป็นการบริการพื้นฐานที่ลูกค้าคาดว่าจะได้รับ และ บริการเสริมนอกเหนือจากบริการทั่วไป

2. การส่งมอบการบริการ คือการที่องค์การมอบบริการที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการตอบสนองด้านความคาดหวังด้านคุณภาพเกิดจากประสบการณ์ในอดีตและข่าวสารที่ได้รับ

3. ภาพลักษณ์ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้แก่องค์การผ่านการโฆษณาประชาสัมพันธ์

4. ลักษณะด้านนวัตกรรม เป็นการเสนอบริการในลักษณะที่เป็นแนวคิดริเริ่มแตกต่างจากองค์การอื่น

องค์การทางการศึกษานั้นมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพจากระบบประกันคุณภาพภายในและคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นระบบที่ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประเมินกระบวนการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพภายใน เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา โดยการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เครือข่าย หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

(1) ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น

(2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

(3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

(4) ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร

(5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

(6) ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

(1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

(2) ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย

(3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย

(4) สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

(1) การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

(2) การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

(3) การวางแผนและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

(4) การวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4) การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) การมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม

2) การจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น

3) การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลการใช้ระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

การประกันคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา โดย “สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกชื่อย่อว่า“สมศ.” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุกรอบ 5 ปี และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน การประเมินคุณภาพภายนอกนั้นพิจารณาจาก 7 ด้านต่อไปนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพศิษย์

ด้านที่ 2 คุณภาพครู/อาจารย์

ด้านที่ 3 การบริหารและธรรมมาภิบาลของสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์กับชุมชน

ด้านที่ 5 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ด้านที่ 6 อัตลักษณ์/เอกลักษณ์

ด้านที่ 7 ด้านมาตรฐานการส่งเสริม

จากการศึกษาพบว่า การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกนั้นมีเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดทิศทางของประเทศ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหลักที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่จะผลิตทรัพยากรให้ตรงตามความคาดหวังดังกล่าว สรุปได้ว่าคุณภาพงานหรือคุณภาพการบริการของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการตอบสนองความต้องการของสังคมที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่คาดหวังของสังคม

***3.2.2 ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ***

จากการศึกษาเกี่ยวกับเสรีภาพและประชาธิปไตยของบุคคล เรื่องการใช้หลักเหตุผลในการบริหาร Taylor (1911, p. 67) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรศึกษาเรื่องเวลาและการเคลื่อนไหวของคนงานให้เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์มากที่สุด เพราะเขาเชื่อว่าการกำหนดปริมานงานให้ทำตามเวลาที่กำหนดโดยไม่บีบคั้นต่อผู้ทำงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งผู้ปฏิบัติที่จะได้ประโยชน์จากการทำงานครบถ้วนตรงตามเวลา และฝ่ายบริหารได้รับประโยชน์จากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น Taylor ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ใหม่ของผู้บริหารที่ควรจะให้ความสำคัญ ดังนี้

1) กำหนดงานและพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดของคนงานแต่ละคนโดยให้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมแทนที่จะปล่อยให้คนงานทำงานอย่างอิสระ

2) คัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

3) ฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

4) กำหนดมาตรฐานของผลงาน

5) ยกย่อง ชื่นชม ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากกว่ามาตรฐานที่กำหนด

อุษณี ลลิตผสาน (2551, น. 18) ได้เสนอแนวคิดการบริหารเวลาอย่างรู้คุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามที่วางแผนไว้ โดยเสนอหลักการบริหารเวลา 4 ขั้นดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของชีวิตในแต่ละด้าน โดยตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการให้ถึงจุดหมาย

2. การวางแผนการใช้เวลาตามเป้าหมายในแต่ละด้าน วางแผนสิ่งที่ต้องปฏิบัติแล้วลำดับความสำคัญ ก่อน-หลัง กำหนดสัดส่วนของงานแต่ละอย่าง งานบางอย่างต้องทำอย่างต่อเนื่องแต่บางอย่างสามารถเสร็จได้ในครั้งเดียว การวางแผนสามารถพิจารณาจากปัจจัย 4 ประการ คือ 1)

คุณค่าของงาน 2) ความเร่งด่วนของงาน 3) ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 4) กระจายงานให้บุคคลอื่น โดยพิจารณาขอบเขตของงานกับความสามารถของบุคคล

3. ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยควบคุมเวลาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลและปรับปรุงการใช้เวลาว่าแต่ละกิจกรรมสามารถทำได้จริงตามเวลาที่กำหนดหรือไม่

Brian Tracy (2001, อ้างถึงใน อุษณี ลลิตผสาน, 2551, p. 20) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลาว่า บุคคลมักจะใช้เวลาร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมดทำงานในส่วนที่มีความสำคัญแค่ร้อยละ 20 คือให้เวลามากกับงานที่มีความสำคัญน้อย ส่วนงานที่มีความสำคัญมากกลับให้เวลาน้อย Brian Tracy ได้เสนอการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยเทคนิค ABCDE ได้ดังนี้

งาน A คือ งานที่มีความสำคัญมาก หากไม่ทำหรือมีข้อผิดพลาดจะส่งผลกระทบมาก แต่ยากที่จะลงมือทำ

งาน B คือ งานที่ควรทำ หากไม่ทำจะส่งกระทบแต่ไม่รุนแรง

งาน C คือ งานที่น่าทำแต่ไม่ว่าจะทำหรือไม่ก็ไม่ส่งผลกระทบใดๆมากนัก

งาน D คือ งานที่ผู้อื่นสามารถทำแทนได้

งาน E คือ งานที่ไม่สำคัญ ไม่จำเป็น และไม่ส่งผลกระทบใดๆ

สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานและการบริการนั้นสามารถจัดการให้เป็นระบบและมีแบบแผนด้วยการบริหารเวลาที่เหมาะสมโดยการลำดับความสำคัญของงาน วางแผนขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม รวมไปถึงการกระจายงานให้กับบุคคลที่มีความเหมาะสม การบริหารเวลานั้นมีประโยชน์กับทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่รวดเร็วตามเวลาที่กำหนดนั้นนอกจากจะได้งานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพแล้ว ยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีเป้าหมายในการดำเนินงาน

***3.2.3 กระบวนการบริหารจัดการ***

พอนวิไล พรหมมะนี่ (2556, น. 31) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้พบว่า การบริหารจัดการเป็นภารกิจโดยตรงของผู้บริหาร เป็นกลไกที่สำคัญที่สุด ในการผลักดันภารกิจต่างๆขององค์การให้ลุล่วง หากการบริหารทรัพยากรส่วนใดบกพร่องก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในด้านอื่นๆ การดำเนินงานขององค์การอาจไม่ประสบผลสำเร็จ

Steers (1975, pp. 546-548) ได้เสนอว่าการบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้ถูกต้อง สภาพแวดล้อมขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

1. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการบริหาร นโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ

2. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี

องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้ก็ต่อเมื่อสามารถใช้กลไกการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ Steers เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย คือ สภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์การมีความผูกพัน มีบรรยากาศของการส่งเสริม เกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการบริหารองค์การคือ

1. การกำหนดเป้าหมายขององค์การ องค์การจะต้องมีการกำหนดและเชื่อมโยงเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของบุคคลากร

2. การติดต่อสื่อสาร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการติดต่อประสานงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่างๆในองค์การล้วนแต่ต้องพึ่งพิงการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็น ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างซับซ้อนยิ่งต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร อาจจะมีการใช้เทคโนโลยี และระบบการติดต่อสื่อสารที่ซับซ้อนเข้ามาช่วยในการประสารงาน

3. ภาวะผู้นำเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกิดจากการยอมรับซึ่งกัน เป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ

Taylor (1911, p. 67) ได้แสดงความคิดเห็นว่า องค์การใดๆจะมีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหาร 3 ปัจจัยคือ

1. การเลือกคนงานที่มีความสามารถสูงสุด

2. การฝึกอบรมให้คนทำงานถูกวิธี

3. การหาสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่าการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการวางแผน ควบคุม ดูแลทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้ง บุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารไม่มีรูปแบบหรือแนวทางที่ชัดเจนตายตัว เนื่องจากผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารไปตามสถานการณ์และโอกาสที่มีโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

### *3.2.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน*

ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดเดิม เป็นความคิดที่นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา มาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ บุคคลที่มีความคิดริเริ่มมักจะเป็นคนกล้าคิดกล้าแสดงออก มีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าในการทำงาน (เกียรติเกรียงไกร บุญทน, 2557)

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงความความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เป็นความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถคิดแปลกใหม่ได้ตลอดเวลา มีการปรุงแต่งความคิดเดิมในแง่มุมใหม่ๆ จนเกิดเป็นความคิดใหม่โดยใช้พื้นฐานขอองความรู้และประสบการณ์ (ลูกน้ำ บุญชัย, 2557, น. 20)

ส่วน Guilford (1976, อ้างถึงในเกียรติเกรียงไกร บุญทน, 2557, น. 36) ได้เสนอแนวคิดว่า ความคิดริเริ่มเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความคิดริเริ่ม หมายถึงการคิดสิ่งที่แปลกใหม่ ไม่มีอยู่เดิม เป็นแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา

2. ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลารวดเร็ว บุคคลนั้นจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดได้เป็นอย่างดี

3. ความคิดยืดหยุ่น หมายถึงบุคคลที่สามารถประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วหาวิธีการที่หลากหลายมาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดอยู่กับวิธีการเดียว

4. ความคิดละเอียดลออ หมายถึงบุคคลที่มีความคิดรอบคอบ มีคุณภาพ มีความประณีต สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกๆด้านอย่างมีคุณภาพ

สอดคล้องการทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance (1962, อ้างถึงในเกียรติเกรียงไกร บุญทน , 2557, น. 34) ที่อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่อง แล้วจึงตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. ความคล่องแคล่วในการคิด หมายถึงความสามารถในการหาคำตอบอย่างรวดเร็ว สร้างคำตอบได้ปริมานมากในเวลาจำกัด

2. ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายรูปแบบ

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากธรรมดา ไม่ซ้ำกับความคิดเดิม

Guilford (1988, อ้างถึงใน ลูกน้ำ บุญชัย, 2557, น. 24) ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากจะมีความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และมีความความคิดริเริ่มแล้ว ยังต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญอีก 2 ประการคือ

1. เป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อปัญหา คือบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการเข้าถึงและเข้าใจปัญหา เพราะบุคคลจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จนกว่าเขาจะรู้ว่าปัญหาคืออะไร อย่างน้อยเขาต้องรู้ตัวว่ากำลังประสบปัญหาอยู่

2. เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น มีพลังในการคิดค้น ลองผิด ลองถูกอย่างไม่ละความพยายาม ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปรับปรุงพัฒนาผลิตผลที่สูงด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง แนวความคิด วิธีการ ผลิตผล นวัตกรรม ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยการพัฒนาปรับปรุงแนวคิดเดิมบูรณาการกับความรู้และประสบการณ์ เพื่อแก้ปัญหา แก้ไขข้อบกพร่อง หรือพัฒนาสิ่งต่างๆ

เกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557, น. 28-29) ได้อธิบายที่มาของความคิดสร้างสรรค์ว่าเกิดขึ้นได้ด้วยปัจจัยหลายๆอย่าง บ้างเกิดจากความจำเป็นเนื่องจากสภาพแวดล้อมบังคับให้ต้องคิดวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเกิดจากคำสั่ง กฎ ระเบียบ นโยบายใหม่ ที่ทำให้บุคคลต้องริเริ่มงานใหม่ของตน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินภายใต้ข้อจำกัดของกฎระเบียบอย่างสะดวกราบรื่น ในบางสถานการณ์การค้นพบโดยบังเอิญก็ทำให้เกิดสิ่งใหม่ได้ แต่หากเกิดจากความจงใจหรือตั้งใจคิดค้นสิ่งใหม่ๆแล้ว จะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จนเกิดแนวคิดใหม่ๆ

สอดคล้องกับความคิดของ Torance & Myer (1972, อ้างถึงในเกียรติเกรียงไกร บุญทน, 2557, น. 36) ที่แบ่งกระบวนการคิดสร้างสรรค์เป็น 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นค้นพบความจริง ว่าเกิดข้อบกพร่อง หรือความไม่สมบูรณ์แบบขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นค้นพบปัญหา เป็นขั้นที่ค้นพบว่าเกิดปัญหา และรู้ว่าปัญหานั้นเกิดจากอะไร

ขั้นที่ 3 ขั้นตั้งสมมุติฐาน เป็นการรวบรวมข้อเท็จจริง สารสนเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดและตั้งสมมุติฐาน

ขั้นที่ 4 ขั้นค้นพบคำตอบจากการจากการตั้งสมมุติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 5 ยอมรับผลการค้นพบ นำไปสู่การแก้ปัญหาและค้นพบสิ่งใหม่

เกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557, น. 30) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีค่ายิ่งต่อหน่วยงาน หน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณสมบัตินี้มากๆ ก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นแล้วการนำความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกไปปฏิบัติเป็นการพัฒนาคุณภาพของสมาชิกองค์การ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก สร้างบรรยากาศที่ดีลดความขัดแย้งในองค์การ ช่วยสมาชิกองค์การยอมรับลักษณะการบริหารของผู้นำ

สรุปว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การโดยการคิด รูปแบบ แนวทาง วิธีการปฏิบัติใหม่ๆเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น องค์การใดมีสมาชิกที่มีคุณสมบัติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เนื่องจากบุคคลผู้ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ไวต่อปัญหา มีแรงจูงใจที่ผลักดันให้เขาแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างกระตือรือร้น

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Nadine Engels, Gwendoline Hotton, Geert Devos, Dave Bouckenooghe & Antonia Aelterman (2008, pp. 159-174) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “อาจารย์ใหญ่กับวัฒนธรรมเชิงบวกในโรงเรียน” (Principals in schools with a positive school culture) โดยศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ หน้าที่ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ใหญ่ โครงสร้างและลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่าวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพคือ (1) พฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวช่วยให้พวกเขาอุทิศเวลาส่วนใหญ่ให้กับหน้าที่และการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Catherine T. Kwantes Cheryl A. Boglarsky (2004, pp. 335-354) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กลุ่มอาชีพที่แตกต่างในการกำหนดการแสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์การ (Do Occupational Groups Vary in Expressed Organizational Culture Preferences)” โดยศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การใน 6 กลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ 6 กลุ่มอาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ นักบัญชี นักจัดการสารสนเทศ นักการตลาด นักการผลิต เลขานุการ และเสมียน พบว่าแต่ละอาชีพมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่คล้ายคลึงกัน แต่ทว่า แต่ละอาชีพมีความแตกต่างทางระดับของวัฒนธรรมองค์การไม่เท่ากัน และวัฒนธรรมองค์การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการปฏิสัมพันธ์ในการบริหารจัดการและประสิทธิภาพของงานมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานประเภทที่ต้องการความเชี่ยวชาญชำนาญสูงจะมีระดับวัฒนธรรมองค์การสูงกว่างานทั่วไป

Bulent Aydin & Adnan Ceylan (2009, pp. 33-49) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลของงาน (The Role of Organizational Culture on Effectiveness)” ผลการวิจัยพบว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์การหลากหลายองค์การ ซึ่งองค์การเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์การ คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษย์ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลของงานในส่วนของอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การนั่นเอง

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2551, น. 25-48) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ โดยศึกษาจากหน่วยงานราชการทั้งหมด 21 หน่วยงานพบว่าในหน่วยงานราชการแต่ละหน่วยมีวัฒนธรรมองค์การในระดับที่ค่อนข้างสูงแต่มีความแตกต่างกันไปตามภารกิจและลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในกระทรวงศึกษาธิการนั้นให้ความสำคัญกับมิติวัฒนธรรมองค์การด้าน การมีใจเป็นธรรม มีคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา เมื่อดูในรายละเอียดพบว่ากระทรวงศึกษาธิการมีวัฒนธรรมในด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรม การปฏิบัติงานเชิงรุก การรู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม รับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานต่อสาธารณสังคม และการเน้นผลงาน จากการวิจัย สรุปได้ว่าหน่วยงานใดที่เน้นการทำงานเชิงรุก จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง แต่หน่วยงานราชการกลับให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรุกต่ำสุดเมื่อเทียบกับมิติอื่นๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม อาจจะทำให้หน่วยงานประสบกับปัญหาในการผลักดันงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานได้

ประภาพรรณ พนันเภาว์ (2557, น. 712-725) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สำนักงบประมานจำนวน 278 คน พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณที่มีอายุ แตกต่างกันจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่า ส่วนเจ้าหน้าที่ที่อายุมากกว่าจะเน้นการใช้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่งบประมาณมีความผูกพันต่อองค์การและมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากเช่นกัน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ

ภคนิจ ศรัทธา (2549, น. 92-101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายธุรกิจขายตรงของบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด สรุปได้ว่าในแต่ละองค์การนั้นอาจจะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่ผสมผสานกันหลายรูปแบบโดยรวมพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อศึกษาโดยจำแนกองค์ประกอบโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 7 รูปแบบ ได้แก่วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นตัวบุคคล วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมแบบเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง พบว่ามีเพียงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นผลงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรองแก้ว รัตนจีนะ (2550, น. 78-82) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัด

นนทบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ในกลุ่มของผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาทนั้นปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกลับส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีผลมากที่สุด ทำให้สรุปได้ว่า ยังมีปัจจัยอื่นนอกเหนือการวิจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ส่วนในผู้ที่มีรายได้สูงกว่านั้นผู้บริหารควรสนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อ การให้แรงจูงใจเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จะเป็นการเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วย

จาการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงค่านิยม ความเชื่อการปฏิบัติที่คนในองค์การยึดถือร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การมีรูปแบบที่หลายหลาย ไม่มีตัวชี้วัดใดบอกได้ว่าวัฒนธรรมองค์การแบบใดเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด เพราะองค์การที่มีภาระหน้าที่แตกต่างกัน จะมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมตามบทบาท ขอบเขตหน้าที่และลักษณะงาน

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นหมายถึง การปฏิบัติงานใดๆให้บรรลุประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และความพึงพอใจของผู้รับบริการ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นมีผลจากปัจจัยที่หลากหลาย อาทิเช่น ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน มักเป็นวัฒนธรรมทำที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสร้างความผูกพันในองค์การ การสร้างแรงจูงใจโดยการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ จึงสังเกตได้ว่าการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เป็นงานวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Interrelationship Studies) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร** ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 3,643 คน (กลุ่มสารสนเทศสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

***1.1.1 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา*** และครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 348 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610)

***1.1.2 แบ่งประชากร*** สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ออกเป็น 4 กลุ่มโดยใช้เกณฑ์ขนาดโรงเรียนประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

***1.1.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสุ่มแบบเจาะจง และเลือกกลุ่มตัวอย่างครูโดยการสุ่มอย่างง่าย*** โดยมีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดสัดส่วนจากจำนวนประชากร ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| รายชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | ผู้ให้ข้อมูล (คน) | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครู |
| โรงเรียนกระแสสินธุ์วิทยา | 30 | 3 | 1 | 2 |
| โรงเรียนคลองแดนวิทยา | 21 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนชะแล้นิมิตวิทยา | 22 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนตะเครียะวิทยาคม | 19 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนธรรมโฆสิต | 31 | 3 | 1 | 2 |
| โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์ | 17 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนสามบ่อวิทยา | 24 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนคูเต่าวิทยา | 13 | 1 | 1 | - |
| โรงเรียนบางกล่ำวิทยา รัชมังคลาภิเษก | 13 | 1 | 1 | - |
| โรงเรียนปากจ่าวิทยา | 18 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนรัตนพลวิทยา | 17 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา | 31 | 3 | 1 | 2 |
| โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม | 38 | 4 | 1 | 3 |
| โรงเรียนกอบกุลวิทยาคม | 25 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนเขาแดงกุศลวิทยา | 17 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนจะนะวิทยา | 27 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนจะโหนงพิทยาคม | 22 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนทับช้างวิทยาคม | 36 | 3 | 1 | 2 |
| โรงเรียนเทพพิทยาภาณุมาศ | 33 | 3 | 1 | 2 |
| โรงเรียนปาดังติณสูลานนท์ | 26 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนไม้แก่นประชาอุทิศ | 17 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนควนกาหลงวิทยาคม (นิคมวัฒนา) | 38 | 4 | 1 | 3 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| รายชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | ผู้ให้ข้อมูล (คน) | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครู |
| โรงเรียนควนโดนวิทยา | 33 | 3 | 1 | 2 |
| โรงเรียนปาล์มพัฒนวิทย์ | 25 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนท่าศิลาบำรุงราษฎร์ | 16 | 2 | 1 | 1 |
| โรงเรียนสาครพิทยาคาร | 17 | 2 | 1 | 1 |
| รวม | 626 | 60 | 26 | 34 |

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| รายชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | ผู้ให้ข้อมูล (คน) | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครู |
| โรงเรียนระโนด | 58 | 6 | 1 | 5 |
| โรงเรียนระโนดวิทยา | 93 | 9 | 1 | 8 |
| โรงเรียนสงขลาวิทยาคม | 77 | 7 | 1 | 6 |
| โรงเรียนสทิงพระวิทยา | 64 | 6 | 1 | 5 |
| โรงเรียนควนเนียงวิทยา | 81 | 8 | 1 | 7 |
| โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 2 สงขลา | 87 | 8 | 1 | 7 |
| โรงเรียนรัตภูมิวิทยา | 63 | 6 | 1 | 5 |
| โรงเรียนจะนะชนูปถัมภ์ | 57 | 5 | 1 | 4 |
| โรงเรียนเทพา | 52 | 5 | 1 | 4 |
| โรงเรียนสะบ้าย้อยวิทยา | 50 | 5 | 1 | 4 |
| โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล | 165 | 16 | 1 | 15 |
| โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ | 41 | 4 | 1 | 3 |
| โรงเรียนทุ่งหว้าวรวิทย์ | 42 | 4 | 1 | 3 |
| โรงเรียนละงูพิทยาคม | 68 | 6 | 1 | 5 |
| รวม | 998 | 95 | 14 | 81 |

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| รายชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | ผู้ให้ข้อมูล (คน) | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครู |
| โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ | 90 | 9 | 1 | 8 |
| โรงเรียนนาทวีวิทยาคม | 135 | 13 | 1 | 12 |
| โรงเรียนสะเดา "ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์" | 136 | 13 | 1 | 12 |
| โรงเรียนกำแพงวิทยา | 101 | 10 | 1 | 9 |
| โรงเรียนพิมานพิทยาสรรค์ | 97 | 9 | 1 | 8 |
| โรงเรียนสตูลวิทยา | 100 | 9 | 1 | 8 |
| รวม | 659 | 63 | 6 | 57 |

ตารางที่ 3.4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| รายชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | ผู้ให้ข้อมูล (คน) | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครู |
| โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ | 158 | 15 | 1 | 14 |
| โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา | 254 | 24 | 1 | 23 |
| โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา | 186 | 18 | 1 | 17 |
| โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์ | 189 | 18 | 1 | 17 |
| โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย | 224 | 21 | 1 | 20 |
| โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2 | 183 | 18 | 1 | 17 |
| โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา | 166 | 16 | 1 | 15 |
| รวม | 1360 | 130 | 7 | 123 |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การใช้วิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 1 ชุด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาคผนวก ค) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 14 ข้อ ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ของ Richard L. Daft (Daft, 2008) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง จำนวน 4 ข้อ
2. ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ จำนวน 4 ข้อ
3. การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน จำนวน 3 ข้อ
4. ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย จำนวน 3 ข้อ

โดยใช้การตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับของลิเคิร์ท (Vagias, 2006) คือ

| เกณฑ์การเลือกคำตอบ | ระดับคะแนน |
|---|---|
| มีการปฏิบัติมากที่สุด | 7 |
| มีการปฏิบัติเกือบมากที่สุด | 6 |
| มีการปฏิบัติมากกว่าปานกลาง | 5 |
| มีการปฏิบัติปานกลาง | 4 |
| มีการปฏิบัติน้อยกว่าปานกลาง | 3 |
| มีการปฏิบัติเกือบน้อยที่สุด | 2 |
| มีการปฏิบัติน้อยที่สุด | 1 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 18 ข้อ โดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด จำนวน 3 ข้อ
2. คุณภาพงานหรือการให้บริการ จำนวน 3 ข้อ
3. ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ จำนวน 4 ข้อ
4. กระบวนการบริหารจัดการ จำนวน 5 ข้อ
5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน จำนวน 3 ข้อ

โดยใช้การตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Vagias, 2006) คือ

| เกณฑ์การเลือกคำตอบ | ระดับคะแนน |
|---|---|
| มีการปฏิบัติมากที่สุด | 5 |
| มีการปฏิบัติเกือบมากที่สุด | 4 |
| มีการปฏิบัติปานกลาง | 3 |
| มีการปฏิบัติเกือบน้อยที่สุด | 2 |
| มีการปฏิบัติน้อยที่สุด | 1 |

## 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ภาคผนวก ง) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อใช้กำหนดกรอบความคิด ตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะ ในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

3.1.1 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง 2) ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ 3) การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน 4) ความคิดริเริ่ม ขยันแข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

3.1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) คุณภาพงานหรือการให้บริการ 3) ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ 4) กระบวนการบริหารจัดการ 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน

3.2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือ นำแบบเครื่องมือ ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.2.1 การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเลือกใช้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.8 ขึ้นไป เพื่อให้ได้ความชัดเจนของการใช้ภาษาและเพื่อให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับปัญหาวิจัย

3.2.2 การทดสอบความเที่ยง ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองการใช้เครื่องมือมาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้กับครูและผู้บริหารการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าข้อคำถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจำนวน 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .952 และคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 18 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .963

## 4. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

4.1 ประสานงานกับสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน

4.2 นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 348 ฉบับ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและกำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน

4.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติโดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เป็นรายข้อและรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 7.00-6.51=มากที่สุด, 6.50-5.51=มาก, 5.50-4.51=ค่อนข้างมาก, 4.50-3.51=ปานกลาง, 3.5-2.51=ค่อนข้างน้อย, 2.50-1.51=น้อย, 1.50-1=น้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เป็นรายข้อและรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 5.00-4.51 = มากที่สุด, 4.50-3.51 = มาก, 3.50-2.51 = ปานกลาง, 2.50-1.51 = น้อย, 1.50-1.00=น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Hinkle D.E (1998) ดังนี้ 0.00 - 0.30 = ระดับต่ำมาก, 0.31 - 0.50 = ระดับต่ำ, 0.51 - 0.70 = ระดับปานกลาง, 0.71 - 0.90 = ระดับสูง, 0.91 - 1.00 = ระดับสูงมาก

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ทั้ง 53 แห่ง จำนวน 348 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| ข้อมูลส่วนบุคคล | | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | ชาย | 27.3 |
| | หญิง | 72.7 |
| อายุ | 23 - 29 ปี | 12.4 |
| | 30 - 39 ปี | 35.9 |
| | 40 - 49 ปี | 23.6 |
| | 50 - 60 ปี | 28.2 |
| การศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0.6 |
| | ปริญญาตรี | 55.5 |
| | ประกาศนียบัตรบัณฑิต | 2 |
| | ปริญญาโท | 41.4 |
| | ปริญญาเอก | 0.6 |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงาน* | ครูผู้ช่วย | 12.9 |
| | คศ.1 | 21.3 |
| | คศ.2 | 43.7 |
| | คศ.3 | 22.1 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | | ร้อยละ |
|---|---|---|
| หน่วยงาน | โรงเรียนขนาดเล็ก | 17.2 |
| | โรงเรียนขนาดกลาง | 27.3 |
| | โรงเรียนขนาดใหญ่ | 18.1 |
| | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 37.4 |
| หน้าที่ | ผู้บริหาร | 15.2 |
| | ครูผู้สอน | 84.8 |

หมายเหตุ * คศ.1 หมายถึง วิทยฐานะปฏิบัติการ คศ.2 หมายถึง วิทยฐานะชำนาญการ
คศ.3 หมายถึง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน

| วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ(X) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (7 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) | 5.77 | 0.85 | มาก |
| 2. ด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ ($X_2$) | 5.76 | 1.21 | มาก |
| 3. ด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) | 5.77 | 0.86 | มาก |
| 4. ด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) | 5.85 | 0.87 | มาก |
| รวม ($X_{tot}$) | 5.78 | 0.81 | มาก |

หมายเหตุ* : 7.00-6.51=มากที่สุด ,6.50-5.51=มาก ,5.50-4.51=ค่อนข้างมาก ,4.50-3.51=ปานกลาง , 3.5-2.51=ค่อนข้างน้อย ,2.50-1.51=น้อย ,1.50-1=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ =5.78,S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}$ =5.85 ,S.D.=0.87) และด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}$ =5.76,S.D.=1.21)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคงด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ ด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (7 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 1. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 5.84 | 0.96 | มาก |
| 2. สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์การ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น | 5.83 | 0.97 | มาก |
| 3. สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น บริบทสังคม การพัฒนาการด้านเทคโนโลยี แนวโน้มเศรษฐกิจ เป็นต้น | 5.66 | 0.98 | มาก |
| 4. สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายและติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด | 5.74 | 0.98 | มาก |
| รวม ($X_{1tot}$) | 5.77 | 0.85 | มาก |

หมายเหตุ* : 7.00-6.51=มากที่สุด, 6.50-5.51=มาก, 5.50-4.51=ค่อนข้างมาก, 4.50-3.51=ปานกลาง , 3.5-2.51=ค่อนข้างน้อย, 2.50-1.51=น้อย, 1.50-1=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมี

วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 5.77, S.D.=0.85 ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}$ = 5.84, S.D.=0.96 ) และสถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 5.66, S.D.=0.98 )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ ($X_2$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (7 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 5. สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการชุมชน โดยเข้าใจถึง บริบท สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจของคนในชุมชน | 5.77 | 0.98 | มาก |
| 6. สถานศึกษามีนโยบายในการติดต่อประสานงานเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเช่น ผู้ปกครอง แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานอื่น | 5.77 | 1.02 | มาก |
| 7. สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการให้บริการ | 5.67 | 0.98 | มาก |
| 8. สถานศึกษามีการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การให้บริการในด้านต่างๆ ทั้งระหว่างกลุ่มงานต่างๆภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับผู้ใช้บริการภายนอก | 5.82 | 3.37 | มาก |
| รวม ($X_{2tot}$) | 5.76 | 1.21 | มาก |

หมายเหตุ* : 7.00-6.51=มากที่สุด ,6.50-5.51=มาก ,5.50-4.51=ค่อนข้างมาก ,4.50-3.51=ปานกลาง, 3.5-2.51=ค่อนข้างน้อย ,2.50-1.51=น้อย ,1.50-1=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 5.76, S.D.=1.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การให้บริการในด้านต่างๆ ทั้งระหว่างกลุ่มงานต่างๆภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับผู้ใช้บริการภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =5.82, S.D.=3.37) และสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการให้บริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ =5.67, S.D.=0.98)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (7 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 9. สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์โดยเน้นความแตกต่างเฉพาะด้านเช่น เน้นวิชาการ เน้นวิชาชีพ เน้นภาษา เน้นกีฬา | 5.85 | 0.95 | มาก |
| 10. สถานศึกษาสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร | 5.78 | 1.03 | มาก |
| 11. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยการนำทรัพยากรของชุมชนมาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน | 5.70 | 0.99 | มาก |
| รวม ($X_{3tot}$) | 5.77 | 0.86 | มาก |

หมายเหตุ* : 7.00-6.51=มากที่สุด ,6.50-5.51=มาก ,5.50-4.51=ค่อนข้างมาก ,4.50-3.51=ปานกลาง, 3.5-2.51=ค่อนข้างน้อย ,2.50-1.51=น้อย ,1.50-1=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการมุ่งเน้น

ความสามารถในการแข่งขันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 5.77, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์โดยเน้นความแตกต่างเฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ = 5.85, S.D.=0.95) และ สถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยการนำทรัพยากรของชุมชนมาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด( $\bar{x}$ = 5.70, S.D.=0.99)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (7 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 12. สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความวิริยะ อุตสาหะโดยการชื่นชมครูผู้มีผลงานดี เช่นการกล่าวยกย่องชื่นชม มอบรางวัลในลักษณะต่าง ๆ เช่น เกียรติบัตร เงินเดือน | 5.82 | 0.99 | มาก |
| 13. สถานศึกษาส่งเสริมการศึกษา อบรม เพื่อพัฒนาตัวเอง อันนำมาสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา | 5.94 | 0.94 | มาก |
| 14. สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงาน | 5.78 | 0.96 | มาก |
| รวม ($X_{4tot}$) | 5.85 | 0.87 | มาก |

หมายเหตุ* : 7.00-6.51=มากที่สุด ,6.50-5.51=มาก ,5.50-4.51=ค่อนข้างมาก ,4.50-3.51=ปานกลาง, 3.5-2.51=ค่อนข้างน้อย ,2.50-1.51=น้อย ,1.50-1=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความคิด

ริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 5.85, S.D.=0.87)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง อันนำมาสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ = 5.94, S.D.=0.94) สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 5.78, S.D.=0.96)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกเป็นรายด้าน

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 1. ด้านใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ($Y_1$) | 4.17 | 0.57 | มาก |
| 2. ด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ ($Y_2$) | 4.27 | 0.94 | มาก |
| 3. ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ ($Y_3$) | 4.17 | 0.94 | มาก |
| 4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ($Y_4$) | 4.14 | 0.56 | มาก |
| 5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน ($Y_5$) | 4.16 | 0.66 | มาก |
| รวม ($Y_{tot}$) | 4.18 | 0.57 | มาก |

หมายเหตุ* : 5.00-4.51 = มากที่สุด ,4.50-3.51 = มาก ,3.50-2.51 = ปานกลาง,2.50-1.51 = น้อย, 1.50-1.00=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 4.18,

S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.27, S.D.=0.94) และด้านกระบวนการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.14, S.D.=0.56)

2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางานจำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดจำแนกเป็นรายข้อ

| ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ($Y_1$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 1. สถานศึกษามีการกำกับดูแล วางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะงานและความต้องการในการจัดการเรียนการสอน | 4.16 | 0.69 | มาก |
| 2. สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรโดยคำนึงข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น ข้อจำกัดของงบประมาณ ข้อจำกัดของความสามารถของบุคคล | 4.18 | 0.68 | มาก |
| 3. สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา | 4.18 | 0.67 | มาก |
| รวม ($Y_{1tot}$) | 4.17 | 0.57 | มาก |

หมายเหตุ* : 5.00-4.51 = มากที่สุด ,4.50-3.51 = มาก ,3.50-2.51 = ปานกลาง ,2.50-1.51= น้อย, 1.50-1.00=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 4.17, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ( $\bar{x}$ = 4.18, S.D.=0.67) และ สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรโดยคำนึงข้อจำกัดของทรัพยากร ( $\bar{x}$ = 4.18, S.D.=0.68) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่างกันเล็กน้อยตามลำดับ ส่วนสถานศึกษามีการกำกับดูแล วางแผนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะงานและความต้องการในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.16, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ จำแนกเป็นรายข้อ

| | คุณภาพงานหรือการให้บริการ ($Y_2$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|---|
| 4. | สถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพสถานศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | 4.20 | 0.65 | มาก |
| 5. | สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อปฏิบัติและพัฒนาเพื่อให้คุณภาพการดำเนินงานสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพ | 4.25 | 0.65 | มาก |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| คุณภาพงานหรือการให้บริการ ($Y_2$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 6. สถานศึกษามีการตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาแผนการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การ ดำเนินงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์การ ประกันคุณภาพ | 4.35 | 2.24 | มาก |
| รวม ($Y_{2tot}$) | 4.27 | 0.94 | มาก |

หมายเหตุ* : 5.00-4.51 = มากที่สุด ,4.50-3.51 = มาก ,3.50-2.51 = ปานกลาง,2.50-1.51 = น้อย, 1.50-1.00=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 4.27, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ =4.35, S.D.=2.24) และ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพสถานศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}$ =4.20,S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ จำแนกเป็นรายข้อ

| | ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ ($Y_3$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|---|
| 7. | สถานศึกษาพัฒนารูปแบบหรือวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด | 4.13 | 0.70 | มาก |
| 8. | สถานศึกษาคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงวัยวุฒิและคุณวุฒิที่เหมาะสมกับลักษณะงาน | 4.25 | 2.84 | มาก |
| 9. | สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการฝึก อบรมชี้แจงถึงกระบวนการการทำงานและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างสม่ำเสมอเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ปฏิบัติงาน | 4.14 | 0.69 | มาก |
| 10. | สถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด | 4.17 | 0.74 | มาก |
| | รวม ($Y_{3tot}$) | 4.17 | 0.94 | มาก |

หมายเหตุ* : 5.00-4.51 = มากที่สุด ,4.50-3.51 = มาก,3.50-2.51 = ปานกลาง ,2.50-1.51 = น้อย, 1.50-1.00=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ =4.17, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงวัยวุฒิและคุณวุฒิที่เหมาะสมกับลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.25, S.D.=2.84) และสถานศึกษาพัฒนารูปแบบหรือวิธีการทำงานอย่าง

เป็นระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.13, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ($Y_4$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 11. สถานศึกษามีกลไกในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร | 4.08 | 0.63 | มาก |
| 12. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันให้แก่สมาชิกในองค์กร | 4.11 | 0.66 | มาก |
| 13. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศในการสนับสนุนเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในองค์กร | 4.15 | 0.73 | มาก |
| 14. สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการควบคุม ดูแล การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด | 4.20 | 0.68 | มาก |
| 15. สถานศึกษามีการใช้กลไกในการบริหารเพื่อผลักดันภารกิจต่างๆของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 4.18 | 0.69 | มาก |
| รวม ($Y_{4tot}$) | 4.14 | 0.56 | มาก |

หมายเหตุ* : 5.00-4.51 = มากที่สุด ,4.50-3.51 = มาก ,3.50-2.51 = ปานกลาง ,2.50-1.51= น้อย, 1.50-1.00=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านกระบวนการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 4.14, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการวางแผน กระบวนการควบคุม ดูแล การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.20, S.D.=0.68) และสถานศึกษามีกลไกในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.08, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน ($Y_5$) | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. | แปลผล (5 ระดับ*) |
|---|---|---|---|
| 16. สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน | 4.14 | 0.75 | มาก |
| 17. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความยืดหยุ่นในการคิดแก้ปัญหา สามารถพลิกแพลงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ | 4.12 | 0.73 | มาก |
| 18. สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด | 4.21 | 0.72 | มาก |
| รวม ($Y_{5tot}$) | 4.16 | 0.66 | มาก |

หมายเหตุ* : 5.00-4.51 = มากที่สุด ,4.50-3.51 = มาก ,3.50-2.51 = ปานกลาง ,2.50-1.51 = น้อย , 1.50-1.00=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ = 4.16, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.21, S.D.=0.72) และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความยืดหยุ่นในการคิดแก้ปัญหา สามารถพลิกแพลงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$ = 4.12, S.D.=0.73)

## ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุณภาพงานหรือการให้บริการ | ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ | กระบวนการบริหารจัดการ | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางาน | รวม | ระดับความสัมพันธ์ * |
| การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง | 0.570** | 0.425** | 0.436** | 0.587** | 0.553** | **0.641**** | ปานกลาง |
| ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ | 0.416** | 0.316** | 0.335** | 0.464** | 0.447** | **0.494**** | ต่ำ |
| การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน | 0.622** | 0.418** | 0.417** | 0.615** | 0.604** | **0.658**** | ปานกลาง |
| ความคิดริเริ่ม ขยันแข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย | 0.634** | 0.381** | 0.503** | 0.610** | 0.648** | **0.689**** | ปานกลาง |
| รวม | 0.636** | 0.446** | 0.485** | 0.655** | 0.644** | 0.712** | สูง |
| ระดับความสัมพันธ์* | ปานกลาง | ต่ำ | ต่ำ | ปานกลาง | ปานกลาง | | |

* หมายเหตุ 0.00 - 0.30 = ระดับต่ำมาก, 0.31 - 0.50 = ระดับต่ำ, 0.51 - 0.70 = ระดับปานกลาง, 0.71 - 0.90 = ระดับสูง, 0.91 - 1.00 = ระดับสูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r=0.712**) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ 1) กระบวนการบริหารจัดการ (r=0.655 **) 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขพัฒนางาน (r=0.644 **) 3) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด (r=0.636 **) 4) ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ (r=0.485 **) 5) คุณภาพงานหรือการให้บริการ (r=0.446 **)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาพรวมกับระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย (r=0.689**) 2) การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน (r=0.658 **) 3) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง (r=0.641**) 4) ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ (r=0.494 **)

## ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในการสร้างสมการเพื่อทำนายว่าตัวแปรชุดที่ 1 ด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรชุดที่ 2 มากที่สุด ซึ่งปรากฏในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย($R^2$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted $R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| ตัวแปรชุดที่ 1 | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | Std.Error | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ($X_4$) | .689 | .474 | .473 | .41398 | 311.961 | .000 |
| ($X_4$) ($X_1$) | .726 | .527 | .525 | .39308 | 192.400 | .000 |
| ($X_4$) ($X_1$) ($X_3$) | .740 | .547 | .544 | .38515 | 138.723 | .000 |

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่าความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ($R^2$) = .474 หมายความว่าความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ร้อยละ 47.4

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่าการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ($R^2$) เพิ่มขึ้น เป็น .527 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) และการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 52.7

และเมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์อีกตัวหนึ่ง พบว่าการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ($R^2$) เพิ่มขึ้น เป็น .547 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) และ การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 54.7

ส่วนตัวแปรความใส่ใจต่อผู้รับบริการ ($X_2$) เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วไม่พบความสามารถในการทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| ตัวแปรชุดที่ 1 | คะแนนดิบ | | คะแนนมาตรฐาน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | $\beta$ | t | p-value |
| (Constant) | 1.042 | .156 | | 6.684 | .000** |
| ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) | .234 | .038 | .357 | 6.185 | .000** |
| การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) | .156 | .036 | .235 | 4.333 | .000** |
| การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) | .151 | .038 | .230 | 3.919 | .000** |
| R=.740 $R^2$=.547 Adjusted $R^2$=.544 Std. Error=.38515 F=138.723** | | | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) และ ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถทำนายพฤติกรรมได้ประมานร้อยละ 54.7 ของความแปรผันทั้งหมด โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายตัวแปร Y เท่ากับ 0.38515 โดยความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) ($\beta$=.357) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) ($\beta$=.235) การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) ($\beta$=.230) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรองลงมาตามลำดับ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถสร้างสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = a\ B_4(X_4) + B_1(X_1) + B_3(X_3)$$

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถสร้างสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_Y = \beta_4 Z_4 + \beta_1 Z_1 + \beta_3 Z_3$$

โดย

$\hat{Y}$ = ค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบคะแนนดิบ

a = ค่าคงที่

$B_1$ $B_2$... $B_3$ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร

$Z_Y$ = ค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_1$ $Z_1$ ... $Z_3$ = คะแนนมาตรฐานของตัวแปร

$\beta_1$ $\beta_2$ ... $\beta_3$ = สัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปร

$X_1$ = การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง

$X_3$ = การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน

$X_4$ = ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเข้มแข็งของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 1.042 + .234\ (X_4) + .156\ (X_1) + .151\ (X_3)$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_Y = .357\ (Z_4) + .235\ (Z_1) + .230\ (Z_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ระดับความเข้มแข็งของหากวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .357 หน่วย หากด้านการมีหากวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .235 หน่วย และหากด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .230 หน่วย

# บทที่ 5
# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำนวน 348 คน นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

## 1. สรุปการวิจัย

### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

1.1.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Relationship Studies) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 348 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 4 กลุ่มโดยใช้เกณฑ์ขนาดโรงเรียนประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาด

กลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสุ่มแบบเจาะจง และเลือกกลุ่มตัวอย่างครูโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยมีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยนำแบบเครื่องมือ ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเลือกใช้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.8 ขึ้นไป และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำผลการทดลองใช้เครื่องมือกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน มาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจำนวน 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .952 และคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 18 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .963

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Sample Correlation) และวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งได้ผลการวิจัย ดังนี้

**1.3 ผลการวิจัย**

***1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล***

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.7 อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.9 ช่วงอายุ 23 -29 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.4 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 41.4 ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2) คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) วิทยฐานะปฏิบัติการ (คศ.1) และครูผู้ช่วยตามลำดับ

***1.3.2 ผลการศึกษาระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16***

ในภาพรวมพบว่าระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวในรายละเอียดพบว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษา อบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สร้างแรงจูงใจให้ สมาชิกมีความวิริยะ อุตสาหะ

โดยการชื่นชมครูผู้มีผลงานดี รวมทั้งการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ

ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวในรายละเอียดพบว่าสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการให้บริการต่ำที่สุด ต่ำรองลงมาคือ นโยบายในการติดต่อประสานงานเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและความมุ่งมั่นที่จะให้บริการชุมชน โดยเข้าใจถึง บริบท สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจของคนในชุมชน ตามลำดับ

***1.3.3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16***

โดยภาพรวมพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวในรายละเอียดพบว่า สถานศึกษามีการตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้คุณภาพการดำเนินงานสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพ รวมทั้งสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพสถานศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวในรายละเอียดพบว่าสถานศึกษามีกลไกในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ต่ำรองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล และการให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศในการสนับสนุน เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในองค์การ ตามลำดับ

***1.3.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16***

ความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จสูงสุด ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขพัฒนางาน ด้านการใช้

ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ และด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาพรวมกับระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน โดยระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิ์ภาพในการทำงานสูงสุดส่วนด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง และด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัย

***1.3.5 ผลการการศึกษาอิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16***

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้อย่างมีนัยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมได้ประมานร้อยละ 54.7 มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.38515 โดยความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ($X_4$) มีความสามารถทำนายสูงสุด การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ($X_1$) และการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน ($X_3$) มีความสามารถทำนายรองลงมาตามลำดับ ส่วนตัวแปรความใส่ใจต่อผู้รับบริการ ($X_2$) เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วไม่พบความสามารถในการทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์แสดงอิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.042 + .234\ (X_4) + .156\ (X_1) + .151\ (X_3)$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_Y = .357 (Z_4) + .235 (Z_1) + .230 (Z_3)$$

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

**2.1 ข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16**

จากการวิจัยพบว่าระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 อยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เป็นองค์กรที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจน มุ่งความสามารถด้านการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของรักษ์ศักดิ์ บุญสิทธ์ (2553) เรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ที่สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ของธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2548) สรุปผลการศึกษาว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ พิชาย รัฒนดิลก ณ ภูเก็ต (2551, น. 25-48) ในบทความเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ ที่มีความเห็นว่านอกจากกระทรวงศึกษาธิการจะให้ความสำคัญกับการมีศีลธรรม คุณธรรม และการรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและต่อสาธารณสังคมซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแล้ว ในด้านการปฏิบัติงานนั้นยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก การเน้นผลงาน และการปรับตัวทันโลก ทันกับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จอีกด้วย

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.712 (ดังแสดงในตารางที่

4.15) สอดคล้องกับข้อสรุปของนฤมล ชุนถนอม (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน พบว่าวัฒนธรรมองค์การในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพรานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า องค์การมีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นไปในทิศทางใด องค์การนั้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

***2.1.1 ข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง***

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคงอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.3) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร มีการวางแผนกำหนดนโยบาย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการจึงมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ตลอดจนการวางแผน กำหนดนโยบาย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นลำดับขั้นตอน ส่วนการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น สภาพและกระแสสังคม แนวโน้มของพัฒนาการด้านเทคโนโลยี แนวโน้มเศรษฐกิจ กลุ่มผู้ใช้บริการ นั้นให้ความสำคัญน้อยกว่าหัวข้ออื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานราชการมีกระบวนการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินการจึงเป็นอุปสรรค์ในการดำเนินการโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.641 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกระบวนการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรณ์อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขพัฒนางานอยู่ที่ .587 .570 และ .533 ตามลำดับ สอดคล้องกับบุญเลิศ เย็นคงคา (2549, อ้างถึงใน กนกวรรณ กุแก้ว, 2556, น. 19) ที่แสดงความคิดเห็นว่า องค์การที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด ส่งผลให้สมาชิกในองค์การทราบถึงทิศทางที่ทุกคนต้องดำเนินไปอย่างชัดเจน สร้างความสอดคล้องและความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่ตนมีอย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองเห็นอนาคตขององค์การ ลดความเสี่ยงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

***2.1.2 ข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการ***

ระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมการองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการนั้นอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.4) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการให้บริการชุมชน และมีนโยบายในการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมในด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ และยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านการ กำกับติดตาม และประเมินผล การให้บริการในด้านต่างๆระหว่างสถานศึกษาทั้งระหว่างหน่วยงานในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาและผู้รับบริการ เช่นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือชุมชนรอบข้างนั้น มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงถึง 3.37 แสดงให้เห็นถึงความต่างของค่าเฉลี่ยในสถานศึกษาทั้ง 53 แห่ง จึงสรุปได้ว่าถึงแม้สถานศึกษาหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับการกำกับติดตาม และประเมินผล แต่ก็ยังมีสถานศึกษาที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการกำกับติดตาม และประเมินผลในเรื่องดังกล่าวเช่นกัน ทั้งนี้แม้ว่าในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พศ 2542 มาตรา 8 จะกล่าวถึงการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น แต่ในทางปฏิบัตินั้นมีปัจจัยต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่นรูปแบบการดำเนินงานยังไม่มีความชัดเจน ความพร้อมของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในเรื่องทรัพยากรบุคคลและงบประมาน เป็นต้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของรัตนาภรณ์ สกุณี (2546, น. 137) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าชุมชนมีฐานะยากจนไม่สามารถสนับสนุนเรื่องการเงิน ไม่สามารถเข้ากิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นได้เนื่องจากกระทบกับการประกอบอาชีพ รวมทั้งการที่ชุมชนไม่เข้าใจบทบาทของตนต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในโรงเรียน และไม่เห็นถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการมีส่วนร่วม

วัฒนธรรมการองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความใส่ใจต่อผู้รับบริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการ และระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ที่ 0.316 และ 0.335 ตามลำดับ อธิบายได้ว่าการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม มีผลกับการดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ และการบริหารจัดการ ครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด ในสถานศึกษาเพียงเล็กน้อย

***2.1.3 ข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมุ่งเน้นความสามารถด้านการแข่งขัน***

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมุ่งเน้นความสามารถด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.5) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์โดยเน้นความแตกต่างเฉพาะด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมุ่งเน้นความสามารถด้านการแข่งขัน และมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จทุกด้านเป็นรายข้อ (ดังแสดงในตารางที่ 4.2) สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีการวางแผน กลยุทธในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษานั้นๆ ในโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงจะเน้นศักยภาพทางด้านวิชาการ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศส โครงการพิเศษต่างๆทั้งที่เกี่ยวข้องกับคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ส่วนโรงเรียนที่อยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลาซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่มีการติดต่อค้าขายกับประเทศมาเลเซีย มีการส่งเสริมด้านอาชีพเช่น มัคคุเทศก์ ล่าม การขนส่ง งานหัตถรรม เป็นต้น

นอกจากนั้นแล้วยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งด้านการมุ่งเน้นความสามารถ ด้านการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัตงานในเชิงบวกระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.658 (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) สอดคล้องกับศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของ ประดิษฐ์ อารยะการกุล (2547, น. 244-254) พบว่าองค์การทางการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้ได้เปรียบทางการแข่งขันเนื่องจากในปัจจุบัน ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ ลักษณะเศรษฐกิจและสังคม นโยบาย รวมทั้งงบประมาณสถานศึกษา หากสถานศึกษาไม่มีการเปลี่ยนแปลงก็จะกลายเป็นองค์การที่ล้าหลังไม่สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลายๆด้าน

***2.1.4 ข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย***

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.6) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความวิริยะ อุตสาหะ ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในทุกด้าน โดยการยกย่อง ชื่นชม การเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งเมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาอบรมตัวเอง อันนำมาสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จทุกด้านเป็นรายข้อ (ดังแสดงในตารางที่ 4.2) เมื่อนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมาพิจารณาพบว่าผู้บริหารและครูมีการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ถึงร้อยละ 41.4 (ดังแสดงในตารางที่ 4.1)

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัตงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ในเชิงบวก อยู่ที่ 0.689 (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) ซึ่งเป็น ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ที่สูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จในด้านอื่นๆ จึงอธิบายได้ว่าการส่งเสริม สนับสนุนเชิดชูครูผู้มีผลงานดี ผู้ที่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้นในการพัฒนางานของตนนั้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง ของ Victor H. Vroom (1992, อ้างถึงในอุษณี ลลิตผสาน, 2551, น. 80) ที่อธิบายว่าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่างๆของมนุษย์ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ได้รับ 2) ระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ 3) ผลตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น 4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังของบุคคล ดังนั้นหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย สมาชิกย่อมมีความวิริยะ อุตสาหะในการกระทำสิ่งต่างๆเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

**2.2 ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.7) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนรองลงมาคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์ศักดิ์ บุญสิทธ์ (2553) เรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ที่สรุปได้ว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งรายด้านข้อและรายด้านอยู่ในระดับมาก

***2.2.1 ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด***

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์ สูงสุดในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

16 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.8) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรโดยคำนึงถึงข้อจำกัด ความเหมาะสม ลักษณะงาน และความต้องการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในเชิงบวก ที่ระดับปานกลาง โดยมีความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.636 (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จด้านการมีวิสัยและเป้าหมายที่มั่นคง นั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงบวกเรียงตามลำดับความสัมพันธ์

***2.2.2 ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและการให้บริการ***

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 (ดังแสดงในตารางที่ 4.9) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาที่เป็นประชากร มีคุณภาพงานและการบริการเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภายภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพการศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาตรวจสอบ ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ของธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2548) ที่สรุปว่าโรงเรียนมัธยมศึกษามีดำเนินการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในข้อบ่งชี้ถึงคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและการให้บริการกับวัฒนธรรมองค์แบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่านอกจากประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานหรือการให้บริการอยู่ในจะอยู่ในระดับมากแล้วยังมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน (ดังแสดงในตารางที่ 4.7) ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาที่เป็นประชากรก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ดังแสดงในตารางที่ 4.2) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งต้องรับการประเมินคุณภาพงาน

และการบริการให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภายภายในและการประกันคุณภาพภายนอกในทุกๆ 1 ปีและ 5 ปี ตามที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นเหตุในสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงาน ตรวจสอบประเมินผลและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและการให้บริการจึงเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา ไม่สามารถหลีกเลี่ยง หรือลดความสำคัญลงได้ จึงทำให้สถานศึกษาส่วนใหญ่พัฒนาประสิทธิภาพในประเด็นดังกล่าวโดยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาเพียงเล็กน้อย

***2.2.3 ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ***

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.10) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบหรือวิธีการต่างๆเพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด เช่นการเลือกคนให้เหมาะกับงาน การฝึก อบรม ชี้แจงกระบวนการทำงาน การยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่างๆโดยคำนึงถึงวัยวุฒิและคุณวุฒิที่เหมาะสมกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีค่าสูงถึง 2.84 ซึ่งอธิบายได้ว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทั้ง 53 แห่งนั้นมีความแตกต่างกันในประเด็นดังกล่าวค่อนข้างสูง ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนครูจำกัด จึงไม่สามารถแบ่งหน้าที่ให้เหมาะสมของความสามารถของแต่ละบุคคล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาตนเอง และพัฒนากระบวนการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับการทำงานให้มีสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับงานวิจัยของ เฉลี่ย อุปภา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล กระตุ้น และ ผลักดันให้บุคคลขยันทำงาน เพื่อบรรลุ

เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพด้าน ปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านต้นทุน

***2.2.4 ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการ***

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.11) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีกลไกในการบริหารเพื่อผลักดันภารกิจต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งกลไกนี้ครอบคลุมในหลายๆด้าน เช่นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กร การบริหารทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้นในองค์กร เป็นต้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.655 (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) ซึ่งอธิบายได้ว่าสถานศึกษาใดมีระดับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จสูงย่องส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้วยเช่นกัน ซึ่งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้นถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร เพราะเป็นสิ่งที่จะผลักดันให้การดำเนินงานต่างๆภายในองค์กรบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของพอนวิไล พรหมมะนี่ (2556, น. 31) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้พบว่า การบริหารจัดการเป็นภารกิจโดยตรงของผู้บริหาร เป็นกลไกที่สำคัญที่สุด ในการผลักดันภารกิจต่างๆขององค์การให้ลุล่วง หากการบริหารทรัพยากรส่วนใดบกพร่องก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในด้านอื่นๆ การดำเนินงานขององค์การอาจไม่ประสบผลสำเร็จ

***2.2.4 ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางาน***

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4.12) แสดงให้เห็นว่าในสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้การทำวิจัยและการสร้างเพื่อแก้ปัญหาต่างๆในชั้นเรียนถูกจัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่จะนำมาประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขพัฒนางาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกคู่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิด ริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายสูงที่สุด โดยมีสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.648 (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาใดที่มีวัฒนธรรมในการสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง และงานโดยการจูงใจต่างๆนั้น ส่งผลให้เกิดการริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับความคิดของเกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557, น. 30) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีค่ายิ่งต่อหน่วยงาน หน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณสมบัตินี้มากๆ ก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

**2.3 ข้อค้นพบเกี่ยวกับ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16**

จากการศึกษาอิทธิพลของระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในด้าน การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง ด้านการมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน และด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้จริง โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 54.7 มีความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.38515 ตามสมการ $Z_Y = .357 (Z_4) + .235 (Z_1) + .230 (Z_3)$ (ดังแสดงในตารางที่ 4.15)

แสดงให้เห็นว่าการที่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง เป็นองค์กรมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน สนับสนุนความคิด ริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งกระบวนการบริหารจัดการ คุณภาพงาน ระยะเวลาในการให้บริการ การใช้ทรัพยากร รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางานของสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมในด้านดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ทำให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายขององค์กร รวมถึงเข้าใจบทบาทของตน อีกทั้งยังมีวัฒนธรรมในการสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ส่งผลให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961, p. 43) ที่อธิบายว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วย

ความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำความต้องการอำนาจทางสังคม การยอมรับนับถือและชื่นชม และต้องการมิตรไมตรี มีส่วนร่วมในสังคม

## 3. ข้อเสนอแนะ

จากการอภิปรายผลการวิจัย อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จขึ้นในสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าร่วมกันอย่างชัดเจน มีการพัฒนาจุดเด่นของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขัน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่ม ขยันแข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสำพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารจัดการสูงที่สุด

3.1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านความคิด ริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายโดยสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความวิริยะ อุตสาหะในการทำงาน ส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง รวมถึงสนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน เพราะจากงานวิจัย วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมด้านที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด

3.1.3 สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เนื่องจากนอกจากการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะทำให้สมาชิกมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนในการดำเนินงานแล้ว ยังมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านอื่นที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วย (องค์การแบบมุ่งผลสำเร็จด้านมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน และด้านความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย)

3.1.4 หากสถานศึกษาต้องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานในการให้บริการชุมชน การกำกับติดตาม และการประเมินผลให้มีความชัดเจน เนื่องจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

**3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

3.2.1 เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในองค์การทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถศึกษาหัวข้อดังกล่าวในองค์กรที่ใหญ่ขึ้นเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานในสถานศึกษา

3.2.2 เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยสามารถศึกษาวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นต้น

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กนกวรรณ กุแก้ว. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความไว้วางใจในองค์กรพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 13.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

กรสรรค์ เอนกศักยพงศ์. (2557). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ, 9, 2*: 16–26.

กรองแก้ว รัตนจีนะ. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัดนนทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

กลุ่มสารสนเทศ สนผ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ปี 2561. [เว็บบล็อก].สืบค้นจากhttps://data.bopp-obec.info/emis/.

กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.

กาญจนา วัฒายุ. (2550). *การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธนพรการพิมพ์.

เกียรติเกรียงไกร บุญทน. (2557). ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.

เฉลี่ย อุปภา. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์(ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทัศนีย์ มานูเจริญ. (2558). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

ธนกฤต เปรมสวัสดิ์. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,* 9, 19 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 94-107.

ธีรยุทธ เพ็ชรมั่น. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมาธิกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสมาธิ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

นฤมล ชุนถนอม. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

นุกูล ชูทอง,และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). *ประสิทธิผลองค์การ แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไอดี ออล พริ้นท์.

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). วี.เจ.พริ้นติ้ง, กรุงเทพฯ.

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ. (2557). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2550). การจัดการเชิงกลยุทธ์. *วารสารการประกันคุณภาพ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 8, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 1-12.

ประดิษฐ์ อารยะการกุล. (2547). การพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ประภาพรรณ พนันเภาว์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันธ์ต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 7, 1 (*มกราคม-เมษายน*)*: 712-725.

พอนวิไล พรหมมะนี่. (2556). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตรประชาชนลาว.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พิชัย เสงี่ยมจิต. (2548). การสร้างความได้เปรียบการแข่งขันผ่านทรัพยากรมนุษย์. *วารสารบัวราชภัฏ. 8, 1*: 1-11.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2551). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ. *วารสารพัฒนาสังคม. 10, 2*: 25-48.

ไพเราะ วรรณะ. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัท ซุปเปอร์ บอรดแบนด์ เน็ทเวอร์ค จำกัด.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ภคนิจ ศรัทธา. (2549). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

มนทิพพา นิมานันท์. (2554). *ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ป่วยต่อคุณภาพงานบริการผู้ป่วยในของ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

รักษ์ศักดิ์ บุยสิทธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

รัตพร เต๋จ๊ะ. (2554). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเชียงใหม่อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

รัตนาภรณ์ สกุณี. (2546). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ลักษณชัย ธนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ลูกน้ำ บุญชัย. (2557). *ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่ (ฉบับปรับปรุง 2560).* กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิลด์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558.* กรุงเทพฯ: วิชชั้นพริ้น แอน มีเดีย.

สมาพร ภูมิวิจิต. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 9, 1*: 73-77.

สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2545). *ยุทธวิธีการแข่งขัน.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิริกร สุขสุดไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ.*4, 2 (เมษายน-กันยายน): 41-54.

สุชนนี เมธิโยธิน. (2555). กลยุทธ์เพื่อการแข่งขัน. *Executive Journal. 17.* (กรกกฎาคม-กันยายน)*:* 127-133.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

สุพรรณี สรรค์นิกร. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น(ส่วนกลาง).* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, กรุงเทพฯ.

สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2553). *การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยทักษิณ,สงขลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (2559). *บทสรุปสำหรับผู้บริหารการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลา*. ม.ป.พ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (2559). *ทักษะอาชีพในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลา*. ม.ป.พ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16.(ม.ป.ป.). *คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนประชาคมอาเซี่ยนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน*. ม.ป.พ.

อนุชิต อนุศรี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบัญชีเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อุษณี ลลิตผสาน. (2551). *การวิจัยและพัฒนาแบบฝึกทักษะการตัดสินใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารเวลา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเกม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อำพร ธงชมเชย. (2558). ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

Aydin, Bulent & Ceylan, Adnan. (2009). The Role of Organizational Culture on Effectiveness. *EaM: Ekonomie a Management.* 12 (January) : 33-49.

Caldwell, M.S and Spink, J.M. (1990). *The Self - Managing School.* London: Taylor and Francis Printer.

Cameron, K.S. and Quinn, R.E. (1990). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. New Yosk: Addison Wesley**.**

Cook, R.A and Lafferty, J.L. (1989). *Organizational Culture inventory*. Phymouth, MI: Human Synergisitcs.

Daft, Richard L. (2008). *The Leadership Experience.* 4th ed. New York: Thomson South-Western.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Cuture and Organization Effectiveness*. New York: Jone Wiley and Sons.

Engels, Nadine and others. (2008). *Principals in schools with a positive school culture*. Educational Studies . 34, 3: 159-174.

Granholm, A. R. (1988). *Presonnel Management.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Guilford, J.P. (1967*). The nature of human intelligent*. McGraw-Hill: Book.

Guilford, J.P. (1998). *"Some Change in the Structure of Intellect Model".* Educational Psychological Measurement. 48, 1: 1-4.

Hinkle, D.E., William, W. and Stephen G.J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences.4th ed*. New York: Houghton Mifflin.

Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organization.* 2nded. New York: John Wiley & Son.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.

Kwantes, Catherine T. Boglarsky, Cheryl A. (2004). Do Occupational Groups Vary in Expressed Organizational Culture Preferences". *International Journal of Cross Cultural Management.* 4, 3 (December): 335-354.

Macneil, Angus J., Plater ,Doris L. and Busch, Steve. (2009). "The effects of school culture and climate on student achievement". *International Journal of Leadership in Education.* 12, 4 *(January-March*): 73–84.

Martin, J. (2001). *Organiational Behavior 2nd ed*. London: Thomson Learning.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality.* 2nded. New York: Harper & Row.

McClellend, D.C. (1961). *The achieving society*. New York: Free press.

Petteson, J.L., Purkey, S.C. and Parker, J.V. (1986). *Productive School systems for a non- rational World*. Alexandria: Association for Supervistion and Curriculum Development.

Porter, M.E. (1980). *Competitive Advantage: Techniques for analyzing industries and Competitors*. New York: Free Press.

Porter, M.E. (1985). *Competitive Advantage : Creating and Sustaining Superior Preformant.* New York: Free Press.

Ryan, T.A., & Smith, P.C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Ronald Press.

Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership 2nd Edition*. California: Jossey-Bass.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1992). *Orgranizational Behavior, 6th ed*. New York: John Wiley and Son.

Simon, Heabert A. (1960). *The New Science of Management Decision*. New York: Harper & Row.

Simon, Herbert A. (1986). "Rationality in Psychology and Economics, *The Journal of Business, University of Chicago Press*, 59, 4(October): 209-224.

Smith, A.W. (1982). *Management System: Analyses and Application.* New York: The Dryden Press.

Steer, R.M. (1975). Problems in the Measures of Orgranizationl Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20, 4(December): 546-558.

Tracy, B. (2001). *Eat that frog.* San Francisco: Berrett – Koehler.

Trice, H.M., & Beyer, J.M (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Torrance, P.E. (1962). *Guild Creative Talent*. New Jersey: Prentice-Hall.

Torrence, Paul E. and Myer, R.E. (1972). *Creative Learning and Teaching*. New York: Dodd.

Toylor F.W. (1911). *The Principle of the scientific Management*. New York, London: Haper & brother.

Vagias, Wade M. (2006). *Likert-type scale response anchors*. Clemson International Institutefor Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University.

Vroom, V.H. & Deci, E.L.(1992). *Managerment and Motivation.* 2nd ed. London: Penquin Books.

Zaleanick, Abraham and Others. (1958). *Motion Productivity and Statisfaction of Work. Massachusettes*. Devisin of Research, Harward University.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๙๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวชาคริยา ชายเกลี้ยง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๙๖๖๙๙๔๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๙๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเพียงแข ชิตจุ้ย

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง อิทธิพลขององค์วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๙๖๖๙๙๔๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๙๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ละมุน รอดขวัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๙๖๖๙๙๔๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๙๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมศักดิ์ ณ ถลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๙๖๖๙๙๔๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๙๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง อิทธิพลขององค์วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๙๖๖๙๙๔๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๖๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องอิทธิพลขององวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๙๖๖๙๙๔๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๖๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๙๖๖๙๙๔๐

**ภาคผนวก ข**

รายนามผู้เชี่ยวชาญและการหาคุณภาพเครื่องมือ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม)

1. **ชื่อ** อ.ดร.ละมุน รอดขวัญ
   **สถานที่ทำงาน** วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช
   **วุฒิการศึกษา** ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ม.รามคำแหง
   **ประสบการณ์หรือความชำนาญ** อดีตศึกษานิเทศก์(ภาษาไทย)สพม.14
   หัวหน้าสาขาวิชาบริหารการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

2. **ชื่อ** นางเพียงแข ชิตจุ้ย
   **สถานที่ทำงาน** โรงเรียนทีปราษฎร์พิทยา อ.เกาะสมุย จ.สุราษฎร์ธานี
   **วุฒิการศึกษา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
   **ประสบการณ์หรือความชำนาญ** ผู้อำนวยการโรงเรียนทีปราษฎร์พิทยา

3. **ชื่อ** นายสมศักดิ์ ณ ถลาง
   **สถานที่ทำงาน** โรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ อ.อ่าวลึก จ.กระบี่
   **วุฒิการศึกษา** ศษ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   **ประสบการณ์หรือความชำนาญ** ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์

4. **ชื่อ** นางสาวชาคริยา ชายเกลี้ยง
   **สถานที่ทำงาน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อ.เมือง จ.สงขลา
   **วุฒิการศึกษา** ศษม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
   กษม. การศึกษามหาบัญฑิต สาขาการวิจัยและประเมิน มหาวิทยาลัยทักษิณ
   **ประสบการณ์หรือความชำนาญ** ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
   มัธยมศึกษาเขต 16 อ.เมือง จ.สงขลา

5. **ชื่อ** ผศ.ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ
   **สถานที่ทำงาน** มหาวิทยาลัยทักษิณ อ.เมือง จ.สงขลา
   **วุฒิการศึกษา** กศ.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
   **ประสบการณ์หรือความชำนาญ** อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหาร
   การศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

**การตรวจสอบค่าความตรงของเครื่องมือ**

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านของเครื่องมือวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16ได้ผลดังตาราง

ตารางที่ 6.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญของเครื่องมือวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

| ที่ | คำถาม | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยมีจุดเน้นที่ชัดเจนเช่น เน้นวิชาชีพ เน้นภาษา เน้นความสามารถทางวิชาการ | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.6 | ใช้ไม่ได้ |
| 3 | สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์การ งบประมาน ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4 | สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น บริบทสังคม การพัฒนาการด้านเทคโนโลยี แนวโน้มเศรษฐกิจ เป็นต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายและติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 6 | สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการชุมชน โดยเข้าใจถึง บริบท สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจของคนในชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 7 | สถานศึกษามีนโยบายในการติดต่อประสานงานเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้* |

| ที่ | คำถาม | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | จัดการศึกษา เช่นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน | | | | | | | |
| 8 | สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการให้บริการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 9 | สถานศึกษามีการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การให้บริการในด้านต่างๆ ทั้งระหว่างกลุ่มงานต่างๆภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับผู้ใช้บริการภายนอก | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 10 | สถานศึกษามุ่งมั่นพัฒนาผลความพึงพอใจจากปัจจัยต่างๆ โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจจากอดีตและปัจจุบัน | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.6 | ใช้ไม่ได้ |
| 11 | สถานศึกษามีการวางกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อให้องค์การสามารถยืนหยัดและปกป้ององค์การจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.6 | ใช้ไม่ได้ |
| 12 | สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์โดยเน้นความแตกต่างฉพาะด้าน เช่นเน้นวิชาชีพ เน้นภาษา เน้นกีฬา | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | ใช้ได้* |
| 13 | สถานศึกษาสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 14 | สถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยการนำทรัพยากรของชุมชนมาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เช่นภูมิปัญญาพื้นบ้าน ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้* |
| 15 | สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจโดยการชื่นชมครูผู้มีผลงานดี เช่นการกล่าวยกย่องชื่นชม มอบรางวัลในลักษณะต่างๆเช่น เกียรติบัตร เงินเดือน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้* |

| ที่ | คำถาม | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 16 | สถานศึกษาส่งเสริมการศึกษา อบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง อันนำมาสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 17 | สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 18 | สถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะงานและความต้องการในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้* |
| 19 | สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรโดยคำนึงข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น ข้อจำกัดของงบประมาน ข้อจำกัดของความสามารถของบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 20 | สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 21 | สถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพสถานศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 22 | สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อปฏิบัติและพัฒนาเพื่อให้คุณภาพการดำเนินงานสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 23 | สถานศึกษามีการตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |

| ที่ | คำถาม | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | การประกันคุณภาพ | | | | | | | |
| 24 | สถานศึกษาพัฒนารูปแบบหรือวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 25 | สถานศึกษาคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่างๆ โดยคำนึงถึงวัยวุฒิและคุณวุฒิที่เหมาะสมกับลักษณะงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 26 | สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการฝึก อบรม ชี้แจงถึงกระบวนการการทำงานและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างสม่ำเสมอเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 27 | สถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานที่กำหนด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 28 | สถานศึกษามีกลไกในการบริหารงานที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 29 | สถานศึกษากำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันให้แก่สมาชิกในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 30 | สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสร้างบรรยากาศในการสนับสนุน เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 31 | สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการควบคุม ดูแล การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |

| ที่ | คำถาม | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 32 | สถานศึกษามีการใช้กลไกในการบริหารเพื่อผลักดันภารกิจต่างๆของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 33 | สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 34 | สถานศึกษามีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความยืดหยุ่นในการคิดแก้ปัญหา สามารถพลิกแพลงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 35 | สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |

*ปรับปรุงข้อความภายในข้อคำถาม

## การตรวจสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวัดผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มทดลองจำนวน 50 คนได้ผลดังนี้

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 14 ข้อ

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .952 | 14 |

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .963 | 18 |

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จำนวน 32 ข้อ

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .973 | 32 |

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จจำนวน 14 ข้อ แบบรายข้อ

**Item-Total Statistics**

| ข้อคำถามที่ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 147.9800 | 284.061 | .573 | .973 |
| 2 | 148.3200 | 279.814 | .723 | .972 |
| 3 | 148.4200 | 280.126 | .693 | .973 |
| 4 | 148.2400 | 277.982 | .769 | .972 |
| 5 | 148.2200 | 280.053 | .770 | .972 |
| 6 | 148.2200 | 282.583 | .697 | .972 |
| 7 | 148.4400 | 283.109 | .714 | .972 |
| 8 | 148.3000 | 282.296 | .788 | .972 |
| 9 | 148.3800 | 283.791 | .627 | .973 |
| 10 | 148.4200 | 280.657 | .715 | .972 |
| 11 | 148.5000 | 282.663 | .699 | .972 |
| 12 | 148.3800 | 278.118 | .791 | .972 |
| 13 | 148.1800 | 276.967 | .765 | .972 |
| 14 | 148.2600 | 278.523 | .838 | .972 |

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ แบบรายข้อ

| ข้อคำถามที่ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 149.9200 | 284.524 | .781 | .972 |
| 2 | 149.8800 | 285.700 | .737 | .972 |
| 3 | 149.9400 | 283.894 | .785 | .972 |
| 4 | 149.8800 | 288.312 | .648 | .973 |
| 5 | 149.8600 | 288.327 | .676 | .973 |
| 6 | 149.9400 | 285.078 | .770 | .972 |
| 7 | 150.0000 | 286.408 | .757 | .972 |
| 8 | 150.1000 | 283.969 | .770 | .972 |
| 9 | 149.9800 | 288.142 | .651 | .973 |
| 10 | 150.0400 | 285.141 | .773 | .972 |
| 11 | 149.9400 | 286.751 | .729 | .972 |
| 12 | 150.0600 | 285.323 | .707 | .972 |
| 13 | 150.0600 | 283.364 | .760 | .972 |
| 14 | 150.0600 | 283.609 | .785 | .972 |
| 15 | 149.9200 | 287.381 | .682 | .973 |
| 16 | 149.9400 | 285.772 | .612 | .973 |
| 17 | 150.0600 | 283.772 | .777 | .972 |
| 18 | 150.0200 | 284.224 | .724 | .972 |

**ภาคผนวก ค**

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามเลขที่

**แบบสอบถามประกอบการวิจัย**

**อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖**

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้บริหารสถานศึกษาและครู)

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวกิสษณี ทวีผล นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารการศึกษา

ในการนี้ข้าพเจ้ามีความประสงค์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับถือเป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

1. ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ
3. ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับมาที่ นางสาวกิสษณี ทวีผล โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา อ.หาดใหญ่ ต.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110 (โทร. 086-9669940) ทั้งนี้ได้แนบซองจดหมายจ่าหน้าซองติดแสตมป์มาพร้อมกับซองใส่แบบสอบถามนี้แล้ว หรือ แสกนคิวอาร์โค้ด หรือพิมพ์ลิงค์https://goo.gl/forms/zmrWTOPaYVgLaW813 เพื่อตอบแบบสอบถามออนไลน์

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กิสษณี ทวีผล

ผู้วิจัย

**แบบสอบถามประกอบการวิจัย**

**อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าตัวเลือกที่ต้องการ

1.เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2.อายุ

☐ 23 - 29 ปี ☐ 30 - 39 ปี ☐ 40 - 49 ปี ☐ 50 – 60 ปี

3.ระดับการศึกษา

☐ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ครูผู้ช่วย ☐ คศ.1 ☐ คศ.2 ☐ คศ.3 ☐ คศ.4 ☐ คศ.5

5.หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

☐โรงเรียนขนาดเล็ก ☐โรงเรียนขนาดกลาง ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ ☐โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

6.หน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

| เกณฑ์การเลือกคำตอบ | ระดับคะแนน |
|---|---|
| มีการปฏิบัติมากที่สุด | 7 |
| มีการปฏิบัติเกือบมากที่สุด | 6 |
| มีการปฏิบัติมากกว่าปานกลาง | 5 |
| มีการปฏิบัติปานกลาง | 4 |
| มีการปฏิบัติน้อยกว่าปานกลาง | 3 |
| มีการปฏิบัติเกือบน้อยที่สุด | 2 |
| มีการปฏิบัติน้อยที่สุด | 1 |

| ที่ | ประเด็นคำถาม | ระดับการปฏิบัติ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง** | | | | | | | | |
| 1 | สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน | | | | | | | |
| 2 | สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์การ งบประมาน ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น | | | | | | | |
| 3 | สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น บริบทสังคม การพัฒนาการด้านเทคโนโลยี แนวโน้มเศรษฐกิจ เป็นต้น | | | | | | | |
| 4 | สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายและติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อ | | | | | | | |

| ที่ | ประเด็นคำถาม | ระดับการปฏิบัติ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ความใส่ใจต่อผู้รับบริการ** | | | | | | | | |
| 5 | สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการชุมชนโดยเข้าใจถึง บริบท สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจของคนในชุมชน | | | | | | | |
| 6 | สถานศึกษามีนโยบายในการติดต่อประสานงานเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานอื่น | | | | | | | |
| 7 | สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการให้บริการ | | | | | | | |
| 8 | สถานศึกษามีการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การให้บริการในด้านต่างๆ ทั้งระหว่างกลุ่มงานต่างๆภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับผู้ใช้บริการภายนอก | | | | | | | |
| **การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน** | | | | | | | | |
| 9 | สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์โดยเน้นความแตกต่างฉพาะด้าน เช่น เน้นวิชาการ เน้นวิชาชีพ เน้นภาษา เน้นกีฬา | | | | | | | |
| 10 | สถานศึกษาสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร | | | | | | | |
| 11 | สถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยการนำทรัพยากรของชุมชนมาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเช่นภูมิปัญญาพื้นบ้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น | | | | | | | |
| **ความคิดริเริ่ม ขยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย** | | | | | | | | |
| 12 | สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความวิริยะ อุตสาหะโดยการชื่นชมครูผู้มีผลงานดี เช่นการกล่าวยกย่องชื่นชม มอบรางวัลในลักษณะต่าง ๆ เช่น เกียรติบัตร เงินเดือน | | | | | | | |

| ที่ | ประเด็นคำถาม | ระดับการปฏิบัติ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | สถานศึกษาส่งเสริมการศึกษา อบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง อันนำ มาสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา | | | | | | | |
| 14 | สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงาน | | | | | | | |

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

| **เกณฑ์การเลือกคำตอบ** | **ระดับคะแนน** |
|---|---|
| มีการปฏิบัติมากที่สุด | 5 |
| มีการปฏิบัติเกือบมากที่สุด | 4 |
| มีการปฏิบัติปานกลาง | 3 |
| มีการปฏิบัติเกือบน้อยที่สุด | 2 |
| มีการปฏิบัติน้อยที่สุด | 1 |

| ที่ | ประเด็นคำถาม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด** | | | | | | |
| 1 | สถานศึกษามีการกำกับดูแล วางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะงานและความต้องการในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 2 | สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรโดยคำนึงข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น ข้อจำกัดของงบประมาน ข้อจำกัดของความสามารถของบุคคล | | | | | |

| ที่ | ประเด็นคำถาม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา | | | | | |
| **คุณภาพงานหรือการให้บริการ** | | | | | | |
| 4 | สถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพสถานศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | | | | | |
| 5 | สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อปฏิบัติและพัฒนาเพื่อให้คุณภาพการดำเนินงานสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพ | | | | | |
| 6 | สถานศึกษามีการตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ | | | | | |
| **ระยะเวลาในการทำงานหรือการให้บริการ** | | | | | | |
| 7 | สถานศึกษาพัฒนารูปแบบหรือวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 8 | สถานศึกษาคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงวัยวุฒิและคุณวุฒิที่เหมาะสมกับลักษณะงาน | | | | | |
| 9 | สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการฝึก อบรมชี้แจงถึงกระบวนการการทำงานและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างสม่ำเสมอเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10 | สถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด | | | | | |
| **กระบวนการบริหารจัดการ** | | | | | | |
| 11 | สถานศึกษามีกลไกในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร | | | | | |
| 12 | สถานศึกษากำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความ | | | | | |

| ที่ | ประเด็นคำถาม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ต้องการส่วนบุคคล เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันให้แก่สมาชิกในองค์กร | | | | | |
| 13 | สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศในการสนับสนุน เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในองค์กร | | | | | |
| 14 | สถานศึกษามีการวางแผนกระบวนการควบคุม ดูแล การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด | | | | | |
| 15 | สถานศึกษามีการใช้กลไกในการบริหารเพื่อผลักดันภารกิจต่างๆของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| **ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไข พัฒนางาน** | | | | | | |
| 16 | สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 17 | สถานศึกษามีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความยืดหยุ่นในการคิดแก้ปัญหา สามารถพลิกแพลงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 18 | สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด | | | | | |

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กิสษณี ทวีผล

ผู้วิจัย

# ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
และผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของแบบสอบถาม อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคล

**Statistics**

| | | เพศ | อายุ | การศึกษา | ประสบการณ์ทำงาน | หน่วยงาน | หน้าที่ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 1.7270 | 2.6753 | 2.8592 | 2.7500 | 2.7557 | 1.8477 |
| Std. Deviation | | .44614 | 1.01616 | .99870 | .94404 | 1.13147 | .35983 |

**เพศ**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|
| ช | 95 | 27.3 | 27.3 | 27.3 |
| ญ | 253 | 72.7 | 72.7 | 100.0 |
| Total | 348 | 100.0 | 100.0 | |

**อายุ**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|
| 23-29ปี | 43 | 12.4 | 12.4 | 12.4 |
| 30-39ปี | 125 | 35.9 | 35.9 | 48.3 |
| 40-49ปี | 82 | 23.6 | 23.6 | 71.8 |
| 50-60ปี | 98 | 28.2 | 28.2 | 100.0 |
| Total | 348 | 100.0 | 100.0 | |

**การศึกษา**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2 | .6 | .6 | .6 |
| ปริญญาตรี | 193 | 55.5 | 55.5 | 56.0 |
| ประกาศนียบัตรบัณฑิต | 7 | 2.0 | 2.0 | 58.0 |
| ปริญญาโท | 144 | 41.4 | 41.4 | 99.4 |
| ปริญญาเอก | 2 | .6 | .6 | 100.0 |
| Total | 348 | 100.0 | 100.0 | |

**ประสบการณ์ทำงาน**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|
| ครูผู้ช่วย | 45 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| คศ.1 | 74 | 21.3 | 21.3 | 34.2 |
| คศ.2 | 152 | 43.7 | 43.7 | 77.9 |
| คศ.3 | 77 | 22.1 | 22.1 | 100.0 |
| Total | 348 | 100.0 | 100.0 | |

**หน่วยงาน**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|
| รร.ขนาดเล็ก | 60 | 17.2 | 17.2 | 17.2 |
| รร.ขนาดกลาง | 95 | 27.3 | 27.3 | 44.5 |
| รร.ขนาดใหญ่ | 63 | 18.1 | 18.1 | 62.6 |
| รร.ขนาดใหญ่พิเศษ | 130 | 37.4 | 37.4 | 100.0 |
| Total | 348 | 100.0 | 100.0 | |

**หน้าที่**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|
| ผู้บริหาร | 53 | 15.2 | 15.2 | 15.2 |
| ครูผู้สอน | 295 | 84.8 | 84.8 | 100.0 |
| Total | 348 | 100.0 | 100.0 | |

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของแบบสอบถาม อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

**Statistics**

| ข้อคำถามที่ | N Valid | N Missing | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 348 | 0 | 5.8420 | .96675 |
| 2 | 348 | 0 | 5.8391 | .97074 |
| 3 | 348 | 0 | 5.6695 | .98840 |
| 4 | 348 | 0 | 5.7443 | .98729 |
| 5 | 348 | 0 | 5.7730 | .98850 |
| 6 | 348 | 0 | 5.7730 | 1.02570 |
| 7 | 348 | 0 | 5.6753 | .98447 |
| 8 | 348 | 0 | 5.8218 | 3.37176 |
| 9 | 348 | 0 | 5.8534 | .95054 |
| 10 | 348 | 0 | 5.7816 | 1.03178 |
| 11 | 348 | 0 | 5.7011 | .99988 |
| 12 | 348 | 0 | 5.8247 | .99611 |
| 13 | 348 | 0 | 5.9483 | .94376 |
| 14 | 348 | 0 | 5.7816 | .96838 |

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของแบบสอบถาม อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถามที่ | N Valid | N Missing | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 348 | 0 | 4.1609 | .69371 |
| 2 | 348 | 0 | 4.1810 | .68242 |
| 3 | 348 | 0 | 4.1810 | .67392 |
| 4 | 348 | 0 | 4.2040 | .65421 |
| 5 | 348 | 0 | 4.2586 | .65906 |
| 6 | 348 | 0 | 4.3506 | 2.24394 |
| 7 | 348 | 0 | 4.1322 | .70796 |
| 8 | 348 | 0 | 4.2557 | 2.84784 |
| 9 | 348 | 0 | 4.1494 | .69628 |
| 10 | 348 | 0 | 4.1753 | .74445 |
| 11 | 348 | 0 | 4.0862 | .63838 |
| 12 | 348 | 0 | 4.1149 | .66054 |
| 13 | 348 | 0 | 4.1523 | .73788 |
| 14 | 348 | 0 | 4.2040 | .68435 |
| 15 | 348 | 0 | 4.1868 | .69759 |
| 16 | 348 | 0 | 4.1437 | .75694 |
| 17 | 348 | 0 | 4.1236 | .73936 |
| 18 | 348 | 0 | 4.2126 | .72076 |

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของแบบสอบถาม อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง

| | N Valid | N Missing | Mean | Std. Deviation | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | 348 | 0 | 5.7737 | .85723 | Mean = 5.7878 |
| $X_2$ | 348 | 0 | 5.7608 | 1.21027 | Std. Deviation = .81305 |
| $X_3$ | 348 | 0 | 5.7787 | .86813 | |
| $X_4$ | 348 | 0 | 5.8515 | .87113 | |
| $Y_1$ | 348 | 0 | 4.1743 | .57340 | Mean = 4.1818 |
| $Y_2$ | 348 | 0 | 4.2711 | .94228 | Std. Deviation = .57006 |
| $Y_3$ | 348 | 0 | 4.1782 | .94034 | |
| $Y_4$ | 348 | 0 | 4.1489 | .56469 | |
| $Y_5$ | 348 | 0 | 4.1600 | .66060 | |

ผลสำเร็จ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน

**Statistics**

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

**Correlations**

| | | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ |
|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | Pearson Correlation | 1 | .562** | .699** | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $X_2$ | Pearson Correlation | .562** | 1 | .560** | .517** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $X_3$ | Pearson Correlation | .699** | .560** | 1 | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $X_4$ | Pearson Correlation | .688** | .517** | .741** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

**Correlations**

| | | $Y_1$ | $Y_2$ | $Y_3$ | $Y_4$ | $Y_5$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| $Y_1$ | Pearson Correlation | 1 | .436** | .434** | .718** | .657** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_2$ | Pearson Correlation | .436** | 1 | .327** | .454** | .447** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_3$ | Pearson Correlation | .434** | .327** | 1 | .549** | .534** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_4$ | Pearson Correlation | .718** | .454** | .549** | 1 | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_5$ | Pearson Correlation | .657** | .447** | .534** | .728** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตาราง แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 รายด้าน

**Correlations**

| | | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ | $Y_1$ | $Y_2$ | $Y_3$ | $Y_4$ | $Y_5$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | Pearson Correlation | 1 | .562** | .699** | .688** | .570** | .425** | .436** | .587** | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $X_2$ | Pearson Correlation | .562** | 1 | .560** | .517** | .416** | .316** | .335** | .464** | .447** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $X_3$ | Pearson Correlation | .699** | .560** | 1 | .741** | .622** | .418** | .417** | .615** | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $X_4$ | Pearson Correlation | .688** | .517** | .741** | 1 | .634** | .381** | .503** | .610** | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_1$ | Pearson Correlation | .570** | .416** | .622** | .634** | 1 | .436** | .434** | .718** | .657** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_2$ | Pearson Correlation | .425** | .316** | .418** | .381** | .436** | 1 | .327** | .454** | .447** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_3$ | Pearson Correlation | .436** | .335** | .417** | .503** | .434** | .327** | 1 | .549** | .534** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_4$ | Pearson Correlation | .587** | .464** | .615** | .610** | .718** | .454** | .549** | 1 | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| $Y_5$ | Pearson Correlation | .553** | .447** | .604** | .648** | .657** | .447** | .534** | .728** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตาราง แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

**Correlations**

| | | X | Y |
|---|---|---|---|
| X | Pearson Correlation | 1 | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 348 | 348 |
| Y | Pearson Correlation | .712** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 348 | 348 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตาราง แสดงค่าความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอนของแบบสอบถาม อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | $X_4$ | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 2 | $X_1$ | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 3 | $X_3$ | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .689[a] | .474 | .473 | .41398 |
| 2 | .726[b] | .527 | .525 | .39308 |
| 3 | .740[c] | .547 | .544 | .38515 |

a. Predictors: (Constant), $X_4$

b. Predictors: (Constant), $X_4$, $X_1$

c. Predictors: (Constant), $X_4$, $X_1$, $X_3$

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 53.464 | 1 | 53.464 | 311.961 | .000[b] |
| | Residual | 59.298 | 346 | .171 | | |
| | Total | 112.763 | 347 | | | |
| 2 | Regression | 59.456 | 2 | 29.728 | 192.400 | .000[c] |
| | Residual | 53.306 | 345 | .155 | | |
| | Total | 112.763 | 347 | | | |
| 3 | Regression | 61.734 | 3 | 20.578 | 138.723 | .000[d] |
| | Residual | 51.029 | 344 | .148 | | |
| | Total | 112.763 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), $X_4$

c. Predictors: (Constant), $X_4$, $X_1$

d. Predictors: (Constant), $X_4$, $X_1$, $X_3$

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.545 | .151 | | 10.238 | .000 |
| | $X_4$ | .451 | .026 | .689 | 17.662 | .000 |
| 2 | (Constant) | 1.162 | .156 | | 7.454 | .000 |
| | $X_4$ | .308 | .033 | .470 | 9.220 | .000 |
| | $X_1$ | .211 | .034 | .318 | 6.227 | .000 |
| 3 | (Constant) | 1.042 | .156 | | 6.684 | .000 |
| | $X_4$ | .234 | .038 | .357 | 6.185 | .000 |
| | $X_1$ | .156 | .036 | .235 | 4.333 | .000 |
| | $X_3$ | .151 | .038 | .230 | 3.919 | .000 |

a. Dependent Variable: B

**Excluded Variables[a]**

| Model | | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Tolerance |
| 1 | $X_4$ | .318[b] | 6.227 | .000 | .318 | .527 |
| | $X_1$ | .188[b] | 4.217 | .000 | .221 | .732 |
| | $X_3$ | .328[b] | 5.930 | .000 | .304 | .452 |
| 2 | $X_4$ | .111[c] | 2.427 | .016 | .130 | .652 |
| | $X_1$ | .230[c] | 3.919 | .000 | .207 | .383 |
| 3 | $X_3$ | .078[d] | 1.694 | .091 | .091 | .624 |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), $X_4$

c. Predictors in the Model: (Constant), $X_4$, $X_1$

d. Predictors in the Model: (Constant), $X_4$, $X_1$, $X_3$

# ประวัติผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| **ชื่อ** | นางสาวกิสษณี ทวีผล |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 11 พฤษภาคม 2533 |
| **สถานที่เกิด** | อำเภอเมือง จังหวัดสตูล |
| **ประวัติการศึกษา** | ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| **สถานที่ทำงาน** | โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา |
| **ตำแหน่ง** | ครู |