



วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย
Organizational culture and motivation affecting school effectiveness affiliated
with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand.

พุทธพร สัมภาวะผล¹, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามคือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ จำนวน 1,299 คน จาก 281 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าอิทธิพล (γ) โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.904, p < .01$) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.763, p < .01$) และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.759, p < .01$) และ 3) วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.419, p < .01$) และแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.380, p < .01$) และวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 60.80 ($R^2 = .608$)

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, phd.puttaporn@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, pongthepchan@gmail.com



คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the level of organizational culture and motivation affecting school effectiveness affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand, 2) to study the level of the relationship between organizational culture and motivation affecting school effectiveness affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand, and 3) to study the level of the influence organizational culture and motivation affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand. The respondents are 1,299 directors, vice directors and teachers from 281 schools affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand from cluster random sampling. The 5 rating scale questionnaires were designed to collect the data. The statistics are means, standard deviations, correlation coefficients (r), path coefficients (γ) and multiple regression analysis. The research results have indicated that 1) Organizational culture, motivation and school effectiveness affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand have been at a high level. 2) The correlation between organizational, culture motivation and school effectiveness have been statistically significant at a high level. 3) Organizational culture has had statistically significant positive influences at a moderate level on school effectiveness affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand. ($\gamma = 0.419$, $p < .01$). And motivation has had statistically significant positive influences at a moderate level on school effectiveness affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand. ($\gamma = 0.380$, $p < .01$). The 60.80 percent of variance in school effectiveness affiliated with the Secondary Educational Service Area Office in the north of Thailand was explained and predicted by organizational culture and motivation. ($R^2 = .608$)

Keywords : organizational culture, motivation, school effectiveness

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ องค์การทางด้านการศึกษาเป็นองค์กรที่มักได้รับผลกระทบในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงบทบาทและแนวทางการดำเนินงานตามภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของกระแสโลกาภิวัตน์มาโดยตลอด (กมล สุดประเสริฐ, 2544)

องค์การ เป็นหน่วยงานหรือสถาบันทางสังคมที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินงานตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต มนุษย์ต้องพึ่งพาองค์การในรูปแบบต่างๆ ในการตอบสนองความต้องการและความอยู่รอดในการดำเนินชีวิต องค์การจะมีการเคลื่อนไหวเป็นพลวัตร (Dynamics) เสมือนเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) องค์การที่ดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ถือเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ และการศึกษาถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะประสิทธิภาพจะบ่งบอกถึงความสามารถขององค์การและแสดงถึงความจำเป็นที่สังคมจะต้องมีองค์การเหล่านั้นอยู่ (วันชัย มีชาติ, 2549, 319) ดังนั้นประสิทธิผลองค์การ(Organizational Effectiveness) จึงเป็นความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมความสามารถในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บุรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ (พิติชาย ต้นปิติ, 2547) กล่าวได้ว่าประสิทธิผลองค์การนั้น เป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารทุกองค์การต้องการที่จะบรรลุถึง จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งช่วยเหลือผู้บริหารให้บริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Robbins, 1990) ซึ่งความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การจึงเป็นเงื่อนไขที่จะบ่งชี้ว่าองค์การประสบผลสำเร็จในระดับใด และเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ (Kimberly, 1979) โดยการบริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งต่อการพัฒนาประเทศให้ล่าช้าตามไปด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2546)

การประเมินประสิทธิผลองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นยิ่ง Cherrington (1994) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต่อเมื่อมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพเป็นตัว



ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ดำเนินการอย่างมีหลักการ และอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อถือได้ จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจลน์ โกษาแสง, 2548) ดังนั้นโรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel, 2005) มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในประเทศอยู่หลายประเภท ที่สำคัญคือ การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน หรือเรียกว่าการสอบโอเน็ต (Ordinary National Education Test: O-NET) เป็นการวัดผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ พ.ศ.2550 เป็นต้นมา มีการจัดสอบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ) ศิลปะ การงานอาชีพและสุขศึกษา จากผลการสอบโอเน็ต ปีการศึกษา 2555-2556 สำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนในหลายกลุ่มวิชาอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมยังไม่ประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ซึ่งพบว่านักเรียนไทยสอบได้คะแนนเฉลี่ยต่ำเป็นลำดับท้ายๆ ของประเทศที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็นประเทศที่ร่ำรวยและประเทศรายได้ปานกลาง ในการทดสอบปี พ.ศ. 2552 ไทยได้คะแนนเฉลี่ยวิชาการอ่าน เป็นอันดับที่ 53 (จาก 65 ประเทศ) วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ก็ได้ต่ำพอๆกัน และต่ำกว่าเชียงใหม่ สิงคโปร์ ฮองกง เกาหลีใต้ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ก่อนข้างมาก และที่สำคัญคือ ทั้งคะแนนเฉลี่ยและลำดับของไทยในปี พ.ศ.2552 ยังต่ำกว่าผลการทดสอบครั้งแรกๆ ของไทยด้วย (วิทยากร เชียงกูล, 2556, ออนไลน์)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละคู่ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร ในงานวิจัยของชาญณรงค์ เสวตาภรณ์ (2553) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงานสถานีดารวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในงานวิจัยของ Kotter & Heskett (1992) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อผลทางการเงินขององค์กร อีกทั้งในงานวิจัยของ Belassi, Kondra & Tukul (2007) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในสภาพแวดล้อมการทำงานทางบวกมีผลต่อ

ความสำเร็จด้านการค้า ด้านเทคนิคและความพึงพอใจของลูกค้า วัฒนธรรมองค์การด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จด้านการค้าและด้านเทคนิค ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การด้านให้อิสระในการทำงานมีผลต่อความสำเร็จด้านเทคนิคและความพึงพอใจของลูกค้า

นอกจากนี้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน ธวัช กรุดมณี (2550) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mogran (1997) และ Briggs (2001) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่นเดียวกันกับ สุทธิพงศ์ ยงค์มกล (2543) พบว่าการจูงใจของบุคลากรในส่วนของการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนและ นันทพร ชูทรัพย์ (2544) ยังพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความอ่อนล้า การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luthan (1995) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด ถ้ามีมากก็จะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์การ เช่นเดียวกับ Luthans (1981) ได้กล่าวว่าในการบริหารงานนั้น จะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน วิรพล จักษ์ตรึมมงคล (2548) พบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานและสอดคล้องกับการศึกษาของ Schien (1985) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yin Cheong Cheng (1993) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนเข้มแข็งจะเพิ่มแรงจูงใจของครูสูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีบรรยากาศของการมีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำโดยเสนาหาและการมีความเป็นกันเองจะสามารถส่งผลการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจต่องานของครูสูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย หลังจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดในการวิจัยดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิด Denison, Cho & Young (2000) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัวและวัฒนธรรมพันธกิจ แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ประสิทธิภาพโรงเรียน ผู้วิจัย



เลือกใช้แนวคิดของประสิทธิผลโรงเรียนตามแนวทางการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2554 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.), 2554) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและด้านมาตรการส่งเสริม

วัตถุประสงค์การวิจัย

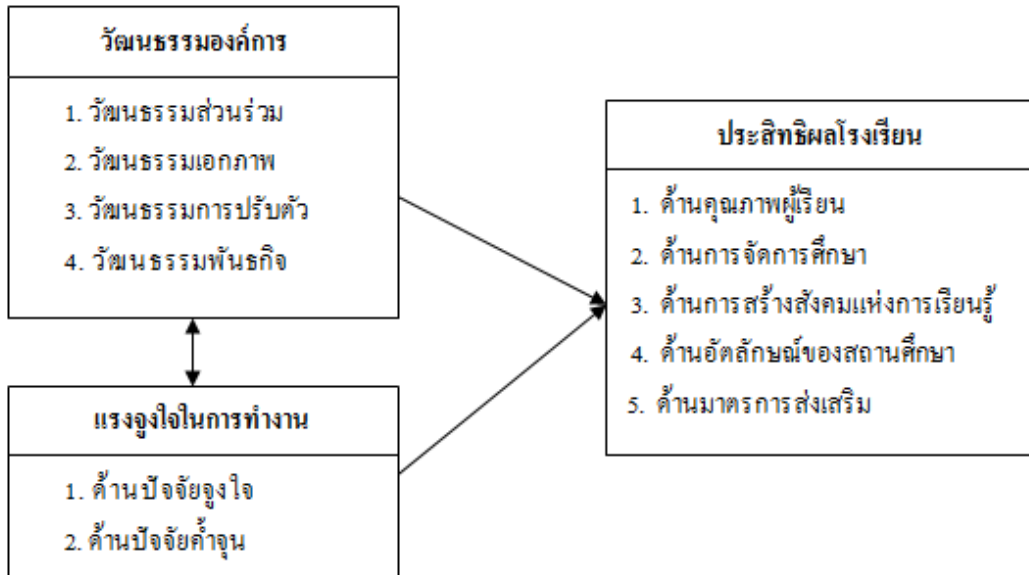
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณและใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ รวมทั้งสิ้น 20,150 คน จาก 458 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 1,299 คน จาก 281 โรงเรียน โดยการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ตามที่ตั้งตามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 9 เขต ที่ตั้งอยู่ใน 17 จังหวัดทางภาคเหนือของประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 137 ข้อ หากคุณภาพของแบบสอบถามโดย



การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ ที่ไม่ได้ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 โรงเรียน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเป็นรายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอยู่ระหว่าง 0.776–0.966

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 25 กรกฎาคม 2556 – วันที่ 31 เดือน ตุลาคม 2556

โดยแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด รวม 1,625 ชุด ผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 3 คน ได้แบบสอบถามกลับมา รวมทั้งสิ้น 1,299 ชุด จาก 281 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.46

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ 3.68–5.00 หมายถึง ระดับมาก 2.34–3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 1.00–2.33 หมายถึง ระดับน้อย วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ระดับอิทธิพลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าอิทธิพลไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ การแปลผลค่าความสัมพันธ์ (r) และค่าอิทธิพล (γ) (Leech, Barrett & Morgan, 2005) $R=0.70+$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก $R=0.51–0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง $R=0.36–0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R=0.10–0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนายแปลผลดังนี้ $R^2=0.49+$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2=0.26–0.48$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2=0.13–0.25$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.01–0.12$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย



สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
วัฒนธรรมองค์การ	3.73	0.41	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	3.91	0.37	มาก
ประสิทธิผลโรงเรียน	3.71	0.35	มาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 (ตารางที่ 1) พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ 3.73, 3.91 และ 3.71

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิโรงเรียน

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	MF	HF	IC	CC	AC	MC	STU	MAN	SOC	IDEN	PRO
MF	3.836	0.401	1										
HF	3.974	0.384	0.824**	1									
IC	3.795	0.401	0.703**	0.809**	1								
CC	3.674	0.399	0.662**	0.752**	0.889**	1							
AC	3.638	0.476	0.862**	0.819**	0.773**	0.749**	1						
MC	3.808	0.501	0.835**	0.844**	0.713**	0.672**	0.912**	1					
STU	3.905	0.341	0.581**	0.638**	0.594**	0.602**	0.553**	0.529**	1				
MAN	3.932	0.355	0.673**	0.746**	0.712**	0.690**	0.695**	0.654**	0.849**	1			
SOC	3.857	0.410	0.648**	0.728**	0.659**	0.657**	0.694**	0.666**	0.761**	0.875**	1		
IDEN	3.893	0.433	0.669**	0.732**	0.691**	0.683**	0.692**	0.655**	0.765**	0.891**	0.867**	1	
PRO	2.986	0.310	0.624**	0.725**	0.711**	0.671**	0.635**	0.612**	0.780**	0.886**	0.851**	0.888**	1

หมายเหตุ : $n=281$, * $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (CULT) แรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) และประสิทธิโรงเรียน (EFF)

Variables	EFF	CULT	MOTI
EFF	1		
CULT	0.763**	1	
MOTI	0.759**	0.904**	1

หมายเหตุ : $n=281$, * $p < .05$, ** $p < .01$



ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ตารางที่ 2) พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.904, p < .01$) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.763, p < .01$) และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.759, p < .01$)

ตารางที่ 3 ระดับอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียน

Dependent Variable : (Y)	Path (X → Y)	Gamma (γ)	t-values	R^2
EFF	CULT → EFF	0.419**	4.780	0.608
	MOTI → EFF	0.380**	4.329	

หมายเหตุ : $n=281, *p < .05, **p < .01$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ตารางที่ 3) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.419, p < .01$) และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลในระดับปานกลางต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.380, p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 60.80 ($R^2=0.608$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนที่ละเอียด ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การดังนั้น โรงเรียนเรียนจึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมของโรงเรียน จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง จากข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotter & Heskett (1992) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gordon & DiTomaso (1992) ส่วน แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานมีแรงกระตุ้นในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ดัง

จะเห็นว่า เมื่อพิจารณารายด้านทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตติยา ด้วงสำราญ (2543) ที่พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในประเด็นประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือพบว่าอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและด้านมาตรการส่งเสริมอย่างอย่างเคร่งครัด ดังนั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

จากผลการศึกษาวิจัย สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบของตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน การที่ปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภพนั้น ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและร่วมกันยึดมั่นและทำงานตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและตามแผนการที่วางไว้ และกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงร่วมกันมาจนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ยึดมั่นกันมา ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deci (1975) และคิลปชัย ศรีเกียรติ (2550)

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจในการทำงานก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามแนวคิดของ Denison (1990) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบต่างๆ โดย 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม เป็นวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นความสำคัญการผูกพัน การมีส่วนร่วมและการผนึกกำลังหรือการบูรณาการ 2) วัฒนธรรมเอกภาพ เป็นวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นความสำคัญของค่านิยมรวม ความมีเอกภาพ ความเชื่อและค่านิยม 3) วัฒนธรรมการปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นความสำคัญในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่มาจากแนวคิดเรื่องเป้าหมาย ทิศทาง โดยสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การ มีสำนึกร่วมในเป้าหมายระยะยาว อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนมีพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามแผนการต่างๆ ได้จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามตัวบ่งชี้ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลโรงเรียนนั่นเองและเมื่อพิจารณาในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนนั้น ซึ่งการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานจะสามารถเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง



แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานตามศักยภาพของตนและได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความสุขและความพอใจและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้ทำงานจากรางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงิน ตำแหน่งงาน เกียรติบัตร การที่ครุมีความรู้สึกว่ามีความสามารถและตนเองเป็นผู้ที่ลิขิตชีวิตตนเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานได้สำเร็จก็จะเกิดความสุขในการทำงานหรือที่ครุได้รับรางวัล คำชมเชย เงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสม ครุก็เกิดกำลังใจในการทำงาน ทำงานด้วยความสุขและส่งผลต่อประสิทธิผลของงานซึ่งสอดคล้องกับงานของ พัทรี เหลืองอุดม (2554) และ Wren (1997) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ถูกจูงใจทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งบุคคลมีแรงจูงใจภายในที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสามารถและตนเองเป็นผู้ที่ลิขิตชีวิตตนเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานได้สำเร็จก็จะเกิดความสุข การใช้แรงจูงใจภายนอก กระตุ้นให้บุคคลทำงานเป็นการเพิ่มและสนับสนุนแรงจูงใจภายใน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาพึงตระหนักว่าการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกแก่พนักงาน เป็นเพียงการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงแล้ว รางวัลหรือสิ่งจูงใจดังกล่าวมิได้เป็นหลักประกันว่าพนักงานจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรจูงใจพนักงานด้วยแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ อยากทำ ทำด้วยใจรัก และทำงานเพื่อความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในบริบทของโรงเรียน พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้นการที่จะเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งปัจจัยที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนคือ ต้องสร้างวัฒนธรรมดังต่อไปนี้ให้เกิดขึ้น วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในหัวข้อนี้อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ในการนำเสนอ เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นๆ เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างต่อไปและการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ ซึ่งไม่สามารถถึงภาพรวมหรือเอกลักษณ์ของ



โรงเรียนในภาคอื่นๆ ได้ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปในภูมิภาคอื่นๆ อีกเพื่อค้นหาความแตกต่าง เพื่อให้ได้ภาพรวมของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลโรงเรียนที่ชัดเจนขึ้น

2. เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป โดยศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ธรรมาภิบาล

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

กมล สดุดะเสริญ. (2544). *รายงานการวิจัยดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก.

ชัตติยา ดั่งสำราญ. (2543). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *การพัฒนาองค์กร*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญณรงค์ เสวตตาภรณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.

นันทพร ชูทรัพย์. (2544). *แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วันชัย มีชาติ. (2549). *การบริหารองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- วิจลน์ โกษาแสง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2556). “**รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2555-2556**”. กรุงเทพฯ: สืบค้น วันที่ 23 ตุลาคม 2557. จาก <http://www.witayakornclub.woldpress.com>.
- วีรพล จักษ์ตรีมงคล. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ สนามบินดอนเมือง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิลปชัย ศรีเกียรติ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) (2554). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2549-2553) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2544**. กรุงเทพมหานคร : เม็ทซ์พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556). **บันทึก Diary สพฐ. 2557: 2014**. กรุงเทพมหานคร : สกสศ.ลาดพร้าว.
- สุทธิพงศ์ ยงค์มกล. (2543). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Belassi, W., Kondra, A. Z. & Tukul, O. I. (2007). “*New Product Development Projects: The Effects of Organizational Culture*” *Project Management Journal*, 42(1) February 2011, 73–90.
- Briggs, J.C. (2001). “*New species of Lepadichthys from the Philippine Islands.*” *Copeia*, 2001(2), 499–500.
- Cherrington, D.J. (1994). *The management of individual an Organization Behavior*. Boston : Allin and Bacon.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York : Wiley.



- Denison, D. R., H. J. Cho, & J. Young. (2000). **Diagnosing Organizational Culture: Validating a Model and Method, Working Paper.** International Institute for Management Development, Lausanne, Switzerland.
- Gordon, G.G. & DiTomaso, N. (1992). "Predicting corporate performance from organizational culture." *Journal of Management Studies*, 29, 78-98.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005). *Educational administration: Theory-research-practice*. (4th ed.) Singapore: McGraw-Hill.
- Kimberly, J. R. (1979). "Issues In Creation of Organization: Initiation, Innovation, and Institutionalization." *Academy of Management Journal*, 22 September, 437-457.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.
- Leech, N. L., Barrett, K.C. & Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. (2nd ed.) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Luthans, F. (1981). *Longman Dictionary of Contemporary English*. England : Clays.
- Luthan, F. (1995). *Organization Behavior*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Mogran, G. (1997). *Image of Organization*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Schein, E.H. (1985). *Organization Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wren, C.Y. (1997). "Work Motivation and Perceived Organizational Effectiveness in Middle Schools." Available : DAI - A 57/07 : 2796, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9637812>.
- Yin Cheong Cheng. (1993). *School Effectiveness and School - Based Management : A Mechanism for Development*. Washington : The Flamer Press.