



วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

92

สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามภาควิชา/สาขาวิชาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**Abstract**

Research aimed at the achievement-oriented of the performance of the officials of the Department / Field of study, Faculty of Education, Srinakharinwirot University had the objectives of the study the achievement-oriented in the performance of the officials of the Department // Field of study, Faculty of Education, Srinakharinwirot University classified by status and Department / Field of study. The sample used in this research included 285 professors, staffs and students of the Faculty of Education, Srinakharinwirot University acquired by the group defining the table finished K. George's: Morgan (Krejcie: Morgan. 1970: 608) were randomized stratified (Stratified Random Sampling) by using Department / Field of study as strata and using a simple random sample thereafter. The data were analysed by using mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using One-way ANOVA.

The results showed as follows;

1. The results of the research focus on the achievement-oriented of the performance of the officials of the Department / Field of study, Faculty of Education, Srinakharinwirot University as a whole was at the high level. Considering each individual

aspect was also at the high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; quality oriented ,decision- making, service ,creative thinking, communication , create motivation, Discipline respectively.

2. The result on comparison on the achievement-oriented of the performance of the officials of the Department / Field of study, Faculty of Education, Srinakharinwirot University classified by status revealed no difference.

3. The result on comparison on the achievement-oriented of the performance of the officials of the Department / Field of study, Faculty of Education, Srinakharinwirot University classified by Department / Field of study revealed no difference.

Keywords : Achievement Orientation in the Performance of the Faculty Officers

**บทนำ**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเน้นทุกภาคส่วนในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน เป้าหมายสำคัญ เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

93

ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพและเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม [1] ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ [2] ถ้าองค์กรใดได้บุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน หน่วยงานนั้นจะประสบผลสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างดี ทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้ได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น [3] อีกทั้งนโยบายของมหาวิทยาลัย และคณะศึกษาศาสตร์มีกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่สำคัญ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามทักษะและความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากร และเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง

แต่ขณะเดียวกันปัญหาของบุคลากรมีส่วนทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาจมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทั้งในระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เช่น การมือคึดต่อกัน ขาดความร่วมมือ งานไม่มีประสิทธิภาพ งานล่าช้ากว่ากำหนด ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรขาดการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการทำงาน [4] จากการสรุปการประชุมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรับผิดชอบ การทำงานไม่ต่อเนื่อง ไม่เห็นคุณภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานไม่ทันตามวันเวลาที่กำหนด ขาดความรู้ในสายงานส่งผลให้คุณภาพของงานตกต่ำและไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาตามมา นอกจากนี้การทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา ต้องมีความพร้อมในการปรับตัวในการทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ สภาพการทำงาน และการปรับทัศนคติเป็นบวกซึ่งมุ่งเน้นให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ถูกต้องโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสิ่งสำคัญ

จากผลสรุปดังกล่าวจึงจำเป็นต้องที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เพราะจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นต้องเกิดจากความเข้าใจ ต้องมุ่งมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ความรักและความศรัทธาในองค์กร การสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาในองค์กรได้เห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น มีจิตสำนึกรักการทำงานรักองค์กร มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นพลังองค์การสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็น

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

94

ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสามารถสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้ มีการวางแผน กำหนดขั้นตอน และวิธีการในการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน [5] อีกทั้งการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ไม่เน้นกิจกรรม สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้ [6] รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย มีระบบและระเบียบในการทำงานที่ชัดเจน มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความรู้ใหม่ๆ เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองจะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน [7]

นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการจัดการที่เป็นระบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ [8]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของนักวิชาการทั้งคนไทยและต่างประเทศ ได้แก่ เมธินี จิตติชานนท์ [8] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา [9] และ คูเซ็คและริสต์ [10] และสรุปรวมทั้งหมดเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งคุณภาพของงาน 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การติดต่อสื่อสาร 4. การมีระเบียบวินัย 5. การสร้างแรงจูงใจ 6. การให้บริการและ 7. การตัดสินใจ เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และผู้มาใช้บริการอีกด้วย

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพและภาควิชา/สาขาวิชา

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมประชากรทั้งสิ้น 1094 คน แยกเป็น อาจารย์ = 76 คน เจ้าหน้าที่ = 23 คน และนิสิต ระดับปริญญาโท/เอก = 995 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

95

ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 285 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเคร์จซี่ และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของภาควิชา/สาขาวิชาเป็นชั้น เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามเวลาที่นัดหมาย ที่คณะศึกษาศาสตร์ โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ ตุลาคม – ธันวาคม 2557 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คาร์้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ด้านการมุ่งคุณภาพของงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการให้บริการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีระเบียบวินัย

2. ผลการเปรียบเทียบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามภาควิชา/สาขาวิชาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ผู้วิจัยจึงอภิปรายในรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการมุ่งคุณภาพของงานมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกรปฏิบัติงาน สามารถกำหนดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จครบถ้วน สามารถจัดเก็บเอกสารงานต่าง ๆ ของภาควิชา/สาขาวิชาให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และสามารถแก้ไขปัญหาของงานเป็นไปอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ทองโครต [11] การมุ่งคุณภาพของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากทุกข้อ ได้แก่ สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ในการ

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

96

ปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถเปิดรับข้อมูล ข่าวสาร มุมมองใหม่ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน สามารถออกแบบการจัด ระบบงานสารบรรณ งานพัสดุและป้ายนิเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดระบบงาน ใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งานในการ ให้บริการ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา [9] สรุปว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มี คุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชาส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ ภาควิชา/สาขาวิชา ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มความชำนาญในการ ทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การ ติดต่อสื่อสารมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถสื่อสารกับ อาจารย์ ในภาควิชาให้เกิดความเข้าใจชัดเจน สามารถสื่อสารกับนิสิตที่มาใช้บริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารโดยใช้หลายช่องทาง ให้นิสิตและอาจารย์เข้าใจชัดเจน และสามารถ ใช้อุปกรณ์สำนักงาน โทรสาร อินเทอร์เน็ต ติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งด้านการ ติดต่อสื่อสาร การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/ สาขาวิชาได้มีการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีเฉพาะในบางครั้งการติดต่อสื่อสารที่มี ปัญหาจากการทำงาน แต่ปัญหาดังกล่าวได้ ถูกแก้ไขจนสำเร็จ

1.4 ด้านการมีระเบียบวินัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีระเบียบวินัยมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถ มาปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงเวลา สามารถ รับผิดชอบงานที่ได้รับหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ สื่อสัตย์ สุจริต สามารถปฏิบัติงานโดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม และสามารถ ปฏิบัติงานโดยยึดส่วนรวมด้วยความเสียสละ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพร เรื่องจิ ระซูพร [5] ได้อธิบายว่าสภาพการ เปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสามารถ สร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิด ความสำเร็จได้ มีการวางแผน กำหนด ขั้นตอน ในการทำงานอย่างเป็นระบบที่ ชัดเจนเน้นระเบียบวินัยในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน

1.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การ สร้างแรงจูงใจมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถสร้าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพ เรียบร้อย สามารถจัดอุปสรรคในการทำงาน ที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน สามารถสร้าง แรงผลักดันภายในตนเองและมีกำลังใจใน การปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการ พัฒนางานต่าง ๆ และได้รับการยกย่อง ชมเชยจากภาควิชา/สาขาวิชา และสามารถ ค้นหาวิธีการใหม่ๆในการสร้างแรงจูงใจให้กับ ตนเองเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี [12] ได้อธิบายถึง แรงจูงใจช่วยทำให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์

1.6 ด้านการให้บริการ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การ

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

97

ให้บริการมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่อาจารย์และนิสิตในการให้บริการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ไมตรี ความสุภาพอ่อนโยนและความมีน้ำใจแก่อาจารย์และนิสิต สามารถบริการแก่อาจารย์และนิสิตจนได้รับความชื่นชมและประทับใจในการให้บริการ สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้มาใช้บริการทั้งอาจารย์และนิสิต และสามารถให้บริการในด้านต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนที่เป็นเช่นนี้เพราะเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา มีการปฏิบัติงานทำงานโดยเน้นการให้บริการเป็นสำคัญ โดยดำเนินการตามนโยบายของคณะศึกษาศาสตร์อย่างเคร่งครัด

1.7 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถระบุปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาแก้ไข ปัญหาได้อย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคนิคในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย และสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของภาควิชา/สาขาวิชา ทั้งนี้ คูเซ็คและริสต์ [10] ได้อธิบายถึงด้านการตัดสินใจสรุปว่า บุคคลที่มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะเน้น การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส การพัฒนาตนเอง

อย่างสม่ำเสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูง

2. จากผลการเปรียบเทียบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่านโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะศึกษาศาสตร์ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการพอบุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ไม่ว่าอยู่สถานภาพใดก็ตามจึงไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามภาควิชา/สาขาวิชาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าไม่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา มีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น เกิดขึ้นจากการผลัดเปลี่ยนของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมอยู่บ่อยครั้งของทางคณะที่จัดขึ้น การศึกษาดูงานและการตั้งใจทำงานที่ดีจากเดิมจึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา มีผลงานที่ปฏิบัติที่ดี และมีมาตรฐานสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จีระพร เรื่อง จีระชูพร [5] พบว่าการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

98

เพราะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่นับกิจกรรม สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาแบบทดลองแบบการฝึกอบรมเพิ่มเติมเนื่องจากจะสามารถวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา อยู่เป็นประจำเพื่อสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเจ้าหน้าที่ภาควิชา/สาขาวิชา จากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[2] Ivancevich, J. M. (2001). *International*

*Human Resource Management*. 8th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.

[3] วิลารรณ ทรัพย์ศาล.( 2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

[4] วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. วันที่สืบค้น 11 มกราคม 2557 จาก <http://isc.ru.ac.th/data/EDOOO3477>.

[5] จีระพร เรื่องจีระชูพร. (2549). (พฤษภาคม - สิงหาคม). "การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างประสบผลสำเร็จ." *สุทธิปริทัศน์ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์* 20 ( 61) : 9-20

[6] พิมพ์ทัย บำรุงกิจ. (2555). *การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานเป็น ทีม*. วันที่สืบค้น 1 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.lpc.rmutl.ac.th/km/?p=85> .

[7] ทิพาดี เมฆสุวรรณต์. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, อัดสำเนา

[8] เมธินี จิตติขานนท์. (2555). *การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Base Management)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2556. จาก <http://iad.dopa.go.th/subject/RBM.doc>.

[9] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548). *แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

[10] Kusek, Jody Z., and Rist, R. C. (2004) . *Ten-*



วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม – มิถุนายน 2558

99

*Steps to a Result-Based Monitoring and  
Evaluation System.* Washington D.C.:

The World Bank.

- [11] ลัดดา ทองโครต. (2554). *การศึกษาศมรรณนะ  
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์  
มหาบัณฑิต. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- [12] ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่ง  
ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน*