

การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต ๑๙

THE SCHOOL ADMINISTRATION BY RESULT-BASED MANAGEMENT OF
ADMINISTRATOR IN ACCORDANCE WITH THE OPINION OF TEACHERS
INSCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 19

ช่อกนก อัจฉัตร^๑ Chokanok At-satru,
ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์^๒ Chissanapong sonchan



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนและเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ จำแนกตามเพศ ประสพการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒๔ คน โดยใช้ตารางกระจายและมอร์แกน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๓๐ ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๒๒ สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารงานโรงเรียนใช้สถิติที (t-test) และขนาดของโรงเรียนใช้สถิติเอฟ (F-test)

^๑ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^๒ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการให้รางวัลตอบแทน

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผล สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน, การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Abstract

The purpose of this study were to study the level of school administration using the principle of achievements management of school administrators and to compare the school administration using the principle of achievement management of school administrators in accordance with the opinion of teacher under secondary educational service area office 19 classified by sex, work experience and school size. The sample size was 324 persons using Krejcie & Morgan tables. The instrument used in this study was a questionnaire designed. A total of 30 questionnaires were used the reliability was .922. The basic statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Statistics used for comparative analysis differences in school administration by gender, work experience and school size by using t-test and school size by using F-test.

The results are as follows;

1. The school administration using the principle of achievements management of school administrators found that overall level was at a high level. When considered in each aspect found that was at much revel every aspect by the highest averages were organizational strategic planning, followed

by the definition of performance indicators. The lowest average was giving reward.

2. The results of the comparison of teachers' opinions towards school administration by using the principle of achievement management of school administrators found that classified by sex, work experience and school size were statistically significant difference at .01 levels.

Key words: School administration, Achievement management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนไทยเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มี การพัฒนาในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วางรากฐานของชีวิตแรกเกิดการพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องของการสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติอีกทอดหนึ่ง การศึกษา จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ^๓ ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชความว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยในการ สร้างและพัฒนาความรู้ความคิดความประพฤติและคุณธรรมของบุคคลสังคมและบ้านเมืองได้ให้ การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนอย่างครบถ้วนสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวต่อไปได้ตลอด”^๔

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ และฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ บัญญัติว่าการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและ โอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักและเป็นหน่วยงาน

^๓ อารุง จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์. การศึกษาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพ, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๙, กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ : ๒- ๕.

^๔ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. จอมปราชญ์นักการศึกษา : สังเคราะห์วิเคราะห์และประยุกต์แนว พระราชดำรัสด้านการศึกษาและการพัฒนาคน, พิมพ์ครั้งที่ ๒. (กรุงเทพมหานคร : ซักเซสมิเดีย, ๒๕๔๓), ๑๘.

ปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษามากที่สุด ในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ บรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณภาพได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันและเป็นธรรม สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล มีศักยภาพรองรับการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาจากรัฐได้อย่างแท้จริง ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป^๕

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ คำสั่งและนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั่วประเทศ บริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งกำหนดว่า ภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแนวทางการบริหารไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based management) โดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน มีการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมิน ผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งแตกต่างจากการบริหารแบบเก่าที่มุ่งเน้นด้านปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการทำงาน (Process)^๖

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ ซึ่งมีการนำมาใช้กับภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศทั้ง อังกฤษ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ออสเตรเลีย และประเทศในแถบเอเชีย เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่นและฮ่องกง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย ที่กำหนด^๗

^๕ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๖๙.

^๖ ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ, การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, **ดัชนีพันธกิจปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕).

^๗ ชลประทาน, กรม, **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://www.rid.go.th/reform>. [๒๕๕๙, กรกฎาคม ๑๐].

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถจะกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างมีความชัดเจน และสามารถวัดผลของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดปัจจัยหลักหลักแห่งความสำเร็จของงาน (Critical Success Factors:CSFs) และกำหนดตัวชี้วัด เพื่อประเมินองค์กรว่ามีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา จึงควรนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวิธีการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายและเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพัฒนาสถานศึกษาให้ไปในทางที่ดีขึ้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระบวนการ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน ๔ ด้านดังนี้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและด้านการให้รางวัลตอบแทนนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ ตามทัศนะของครู
๒. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

๑. ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
๒. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
๓. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ ตามกระบวนการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน ๔ ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการ ดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและด้านการให้รางวัลตอบแทน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ ปีการศึกษา ๒๕๕๙ จำนวน ๒,๐๕๔ คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๓๒๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยใช้ หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครุ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๓๐ ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๒๒ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การหาความเชื่อมั่น สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต๑๙ จำแนกตามเพศ ประสพการณ์การ ทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ ที (t-test) และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน ๓๒๔ คน ส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน ๒๒๕ คน คิด เป็นร้อยละ ๖๙.๔ เพศชายจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ๓๐.๖ ส่วนมากมีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติการสอน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔ ระยะเวลาในการปฏิบัติการ สอนมากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔ ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานขนาดเล็ก จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ

๓๙.๘ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามทัศนะของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ โดยภาพรวมและรายด้าน

๑. การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การรองลงมาคือ การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการให้รางวัลตอบแทน

๑.๑ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อที่ ๕ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและมอบหมายงานบุคลากรตามความสามารถและความถนัด

๑.๒ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดรายละเอียดของ ตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของโรงเรียน

๑.๓ ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน รองลงมาคือ ข้อที่ ๙ มีการรายงานผลการวัดและผลการตรวจสอบการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบข้อมูล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

๑.๔ ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๖ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

กำหนดข้อตกลงร่วมกับครูในการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงาน รองลงมาคือ ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรในปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ ๗ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และระดับปานกลาง ๒ ข้อ คือข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแล จัดสรรสวัสดิการอย่างพอเพียงและทั่วถึงให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนและข้อที่ ๘ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชยเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และพร้อมเสนอแนะเมื่องานไม่สำเร็จลุล่วง

ผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน

๑. ทักษะของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

๑.๑ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การจำแนกตามเพศโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๕ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ส่วนข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

๑.๒. ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน, ข้อที่ ๕ ตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานทำให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีความชัดเจน, ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ส่วนข้ออื่นนั้นไม่แตกต่าง

๑.๓. ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนและวางแผน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน, ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน, ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ, ข้อที่ ๗ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนำผลการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน, ข้อที่ ๘ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่าในการวัดและตรวจสอบการดำเนินงานและ

ข้อที่ ๔ มีการรายงานผลการวัดและผลการตรวจสอบการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนข้อที่ ๔. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและ ข้อที่ ๕ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ส่วนข้ออื่นนั้นไม่แตกต่าง

๑.๔. ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงร่วมกับครูในการให้รางวัล ตอบแทนตามระดับของผลงาน, ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากร ในปฏิบัติ งานไว้อย่างเพียงพอและข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมและโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ส่วนข้ออื่นนั้น ไม่แตกต่าง

๒. ทักษะของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒.๑ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน,ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ, ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กลยุทธ์, ข้อที่ ๕ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและ ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและมอบหมายงานบุคลากรตามความสามารถและ ความถนัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ส่วนข้ออื่นนั้นไม่แตกต่างกัน

๒.๒ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทักษะของครูต่อประเด็นข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความ สามารถในการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของ โรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน, ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดราย ละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของ โรงเรียน, ข้อที่ ๕ ตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานทำให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีความ ชัดเจน, ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ ความเป็นจริง และข้อที่ ๗ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน

ที่สามารถวัดได้ตามเวลาที่กำหนดไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนข้อนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

๒.๓ ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทัศนคติของครูต่อประเด็นข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน, ข้อที่ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนและวางแผนการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน, ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน, ข้อที่ ๕ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้, ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ, ข้อที่ ๗ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนำผลการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ข้อที่ ๘ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่าในการวัดและตรวจสอบการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ และข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนข้อนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

๒.๔ ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทัศนคติของครูต่อประเด็น ข้อที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงร่วมกับครูในการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงาน, ข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรในปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ, ข้อที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส, ข้อที่ ๕ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการให้รางวัลตอบแทนโดยยึดผลงานเป็นหลัก, ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแล จัดสรรสวัสดิการอย่างพอเพียงและทั่วถึงให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน, ข้อที่ ๗ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และข้อที่ ๘ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชยเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และพร้อมเสนอแนะเมื่องานไม่สำเร็จจุลวง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนข้อนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

๓. ทัศนคติของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

อภิปรายผลการวิจัย

๑. การบริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเอาหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารโรงเรียนมากโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานบุคลากรตามความสามารถความถนัด มีการกำหนด ตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีความชัดเจน ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ มากุ้ม ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๑ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๘ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการกำหนดพันธกิจและแผน กลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจ และแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผลในหลายประเทศได้มีการกำหนดเป็นหลักการไว้ในกฎหมายหรือนโยบายรัฐบาล แต่สำหรับแนวทางการดำเนินการนั้นมักจะให้ไว้กว้าง ๆ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลง แนวทางการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบเป้าหมายย่อยก่อนที่จะละเอียดลงไปซึ่งเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นทำไม่ได้^๙

^๘ รัตนาภรณ์ มากุ้ม, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๑ จังหวัดกำแพงเพชร, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๘).

^๙ ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ, การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕).

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้รางวัลตอบแทน แต่จากผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแล จัดสรรสวัสดิการอย่างทั่วถึงให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณิการ์ พรณะศรี ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิสัยและค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่จึงควรเน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาบุคลากรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร^{๑๐}

๒. ผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙

๒.๑ จำแนกตามเพศของครู พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี ๒ ด้านได้แก่ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานและด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แสดงให้เห็นว่าเพศของครูที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารนั้นมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน อย่างชัดเจน มีการส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ทำให้ทุกคนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ดา แดงเถิน ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิง มีทัศนะต่อการบริหารโรงเรียนทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ

^{๑๐} กรณิการ์ พรณะศรี, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐).

ผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี ๑ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕^{๑๑}

๒.๒ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่าครูมีทัศนคติต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยประสบการณ์ในการทำงานของครูที่มีทัศนคติต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุดคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนมากกว่า ๑๐ ปี รองลงมาคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนระหว่าง ๕–๑๐ ปี ส่วนทัศนคติของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุดคือ ครูที่มีการปฏิบัติการสอนต่ำกว่า ๕ ปี อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทำให้ครูที่มีประสบการณ์มากมีการพิจารณา ไตร่ตรองถึงผลที่จะตามมา ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกกระทำสิ่งใด เพื่อให้เกิดผลตามที่ตนมุ่งหวังและบุคคลใดก็ตามหากมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เขาก็จะมีความรู้ความสามารถ และชำนาญมากขึ้นเท่านั้นและเชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้และประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอนมีผลต่อคุณภาพของการศึกษาซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสานาด นนท์จุมจัง ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๒}

๒.๓ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยขนาดของโรงเรียนที่มีการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารมากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนโรงเรียนที่มีการใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารน้อยที่สุด คือโรงเรียนขนาดเล็ก สาเหตุที่ทำให้ทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

^{๑๑} ศักดิ์ดีดา แดงเถิน, การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๓).

^{๑๒} นิสานาด นนท์จุมจัง, ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒).

ต่างกัน อาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงาน ไม่ว่าจะ เป็นจำนวนนักเรียน จำนวนครูและปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการศึกษา รวมทั้ง ผลผลิตและผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้น ซึ่งภาระงานของโรงเรียนมีปริมาณเท่ากันจึงทำให้มีการบริหารงานหรือการกระจายงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ไม่ทั่วถึงครูทุกคน เหมือนกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้ทักษะของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้ หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารแตกต่างกันแต่จากการวิจัยพบว่าการบริหารโรงเรียน โดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แสดงว่าผู้บริหารมีการนำหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกาสิทธิ์ โภคพลากรณ์ ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และ ประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๓}

ข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๙ ควรมีการดำเนินการดังนี้ ด้านการวางแผน กลยุทธ์ขององค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนและมีการวางแผนมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน คือควรมีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน มีตัวบ่งชี้วัด ผลการดำเนินงานทำให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีความชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน คือควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีการนำผลการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

^{๑๓} ปกาสิทธิ์ โภคพลากรณ์. ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕).

ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานและควรใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า และด้านการให้รางวัลตอบแทน คือควรดูแล จัดสรรสวัสดิการอย่างพอเพียงและทั่วถึงให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและพร้อมเสนอแนะเมื่องานไม่สำเร็จจุดอ่อนและพิจารณาการให้รางวัลตอบแทนโดยยึดผลงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
๒. ควรมีศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต๑๙ ตามความต้องการของผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

- กรณิการ์ พรณะศรี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต , สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐.
- ชลประทาน, กรม, การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://www.rid.go.th/reform>. [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙].
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. จอมปรชาชนนักรศึกษา : สังเคราะห์วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำรัสด้านการศึกษาและการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ซีเอสเอ็มเดีย, ๒๕๔๓.
- กิตติ คุณสมบัติ. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต ๒.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.
- นิตานาด นนทจุมจ้ง. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.
- ปกาสิต โภคพลากรณ์. ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕).

๗๔ วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่ ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑)

ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ. การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.

รัตนาภรณ์ มากุ้ม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต๔๑ จังหวัดกำแพงเพชร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๘.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕.

อำรุง จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์. การศึกษาแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพ. วารสารวิชาการ. ปีที่ ๒. ฉบับที่ ๙. กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ : ๒- ๕.

