ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

นิดาพร เครือวงค์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

นิดาพร เครือวงค์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE RESULTS BASED MANAGEMENT AND THE EFFECTIVENESS OF SMALL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

MISS NIDAPORN KRUEAWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล

ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ นิดาพร เครือวงค์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผู้ศึกษาค้นคว้า: นิดาพร เครือวงค์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ด้านกิจกรรม (Process) และด้านผลผลิต (Outputs) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ด้าน กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE RESULTS BASED MANAGEMENT AND THE EFFECTIVENESS OF SMALL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

Author: Miss nidaporn Krueawong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: RESULT-BASED MANAGEMENT, EFFECTIVENESS OF SMALL SCHOOL

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the levels of the result-based management in small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, 2) to study levels of the effectiveness of small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, and 3) the relationship between the result-based management and effectiveness of small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The research samples were 214 informants from administrators and teachers in small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The instrument for collecting data was a questionnaire. The collected data were analyzed by means of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the research were as follow: 1) The overall and aspects of the result based managements in small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 were at a high level. When considered individually, it was found at high level in all aspects. The side with the highest mean was Outcomes, followed by Objectives, Process and Outputs. The article with the lowest mean is the Inputs, respectively. 2) The effectiveness of a small school Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, overall and aspects were at a high level. When considered individually, it was found at high level in all aspects. The side with the highest mean was the achievement of organizational goals, followed by the ability to develop educational institutions and productivity. The article with the lowest mean was curiosity. And students' self-pursuit of knowledge, respectively. 3) The relationship between the results based management and the effectiveness of small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 was statistically significant correlated at .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจทาน ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายพิสิฐ ไชยชนะ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดร.ชัย สันกว๊าน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ และ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจทาน และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

นิดาพร เครือวงค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

บทที่ 2 10

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) 10

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน 38

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 76

กรอบแนวคิด 82

บทที่ 3 84
วิธีดำเนินการวิจัย 84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 86
การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ 87
การเก็บรวบรวมข้อมูล 88
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล 89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 91
บทที่ 4 92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 92
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 93
บทที่ 5 111
บทสรุป 111
อภิปรายผลการวิจัย 115
ข้อเสนอแนะ 126
บรรณานุกรม 130
ภาคผนวก 138
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย 139
ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC 140
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 144
ประวัติผู้วิจัย 149

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 52

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา 57

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....84

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 85

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 93

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม 94

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านวัตถุประสงค์ (Objective) 95

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) 96

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านกิจกรรม (Process) 97

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านผลผลิต (Outputs).....98

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes).....99

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม.....101

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร.....102

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา.....103

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน.....104

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิต.....106

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....108

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....15

ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์กับผลผลิตและผลลัพธ์ 20

ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....32

ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 69) การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา และสร้างความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการในการบริหาร เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารในสถานศึกษาเพื่อมุ่งให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษาคือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดเป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และนำสู่การปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรทั้งระบบที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (ศักดิ์ดา แดงเถิน, 2555, หน้า 2-3) การนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในระบบคุณภาพในสถานศึกษาจะเป็นกลไกช่วยให้สามารถควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่วัดผลในแง่มุมต่างๆ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาบริหารงาน และมีการดำเนินงานอย่างมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกันก็จะใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองความคาดหวังของสังคมได้ในระดับใด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา และสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน จึงควรมีความรู้ในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาบูรณาการใช้ในการบริหารและจัดการสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา และนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะที่ผ่านมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับระดับประเทศสำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีจำนวนเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชาเป็นส่วนใหญ่ สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศบางวิชาเป็นส่วนมาก (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2562, สื่อออนไลน์) ทั้งนี้ เนื่องจากระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนการประเมินตามจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น แต่ผลการประเมินก็ยังสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินการตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ แต่เมื่อพิจารณาจำนวนและร้อยละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศ (สพฐ.) ทุกวิชามีจำนวนเป็นอันดับรองลงมา ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่ายังมีเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอีกจำนวนหนึ่งที่

สามารถดำเนินงานในเรื่องการขับเคลื่อนตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเรื่องการกำหนดให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น อีกทั้งยังมีบางเขตพื้นที่มีการเตรียมความพร้อมในการประเมินที่ดี โดยเขตพื้นที่มีการกำหนดนโยบายยกระดับผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม โดยให้โรงเรียนจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน มีการจัดอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติให้แก่ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ในรูปแบบเดียวกันกับข้อสอบที่ใช้ในการทดสอบเพื่อนำไปขยายผลให้แก่ครูผู้สอนในการนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนตามหลักสูตรในชั้นเรียน มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ/เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประชุมชี้แจงแนวดำเนินการประเมินให้ครูผู้สอนทราบและได้ดำเนินการวางแผนร่วมกัน มีการวิเคราะห์ผลการสอบเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนา มีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องมีการผสมผสานกันในทุกด้านเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สุดท้ายตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขยายโอกาส โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และนโยบายที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่จากรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2562 พบสภาพที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินงาน คือ ผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการลดลง จำนวนนักเรียนออกกลางคันเพิ่มขึ้น มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกอยู่มาก ครูต้องรับภาระการสอนหลายระดับและหลายวิชา ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างและพัฒนาสื่อ ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ขาดขวัญกำลังใจตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่าสถานศึกษากระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของเขตบริการ จึงทำให้มีบริบทในการจัดการศึกษาแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น ด้านสภาพภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา และความเป็นอยู่ ส่งผลให้การระดมทรัพยากรแตกต่างกัน เกิดช่องว่างระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชนบท จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการศึกษาว่ายังขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563, หน้า 30-83) อันเป็นผลมาจากการบริหารของสถานศึกษาบางแห่งขาดการบริหารจัดการที่ดี หากสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และใช้กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงแล้ว ก็ย่อมจะช่วยผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 2 โดยใช้องค์ประกอบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives)
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)
3. ด้านกิจกรรม (Process)
4. ด้านผลผลิต (Outputs)
5. ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตัวแปรจากนักการศึกษาจำนวน 9 เล่ม ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
4. ด้านความสามารถในการผลิต

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 67 โรงเรียน รวม 489 คน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็กในเขตอำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 480 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 214 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives)

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

1.3 ด้านกิจกรรม (Process)

1.4 ด้านผลผลิต (Outputs)

1.5 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้จากการสังเคราะห์ตัวแปรจากนักการศึกษาจำนวน 9 เล่ม ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

2.4 ด้านความสามารถในการผลิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้นิยามความหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงานโดยอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินการขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KIPs) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความสำเร็จผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น กลาง และระยะยาว โดยเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุไว้ล่วงหน้า อันประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การดำเนินโครงการ หรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีตัวชี้วัดที่จะมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนรวมถึงมีกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรขององค์กรที่ใช้เป็นปัจจัยการดำเนินงาน ประกอบด้วยการบริหารจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน การสนับสนุนและ

การจัดสรรงบประมาณ การใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ประกอบด้วย องค์การมีความพร้อมด้านการกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อปริมาณงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร มีการบริหารและสนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์รวมถึงแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทางานอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม (Process) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การจัดระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน การบริหารจัดการที่ดี การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ รวมถึงการกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งาน บริการ หรือกิจกรรมที่ทำสำเร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ โดยมีผลโดยตรงต่อผู้รับบริการ ประกอบด้วย การให้บริการและการอำนวยความสะดวก การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ หรือ ผลกระทบกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน ได้แก่ ผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงหลักความถูกต้อง โปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ การดำเนินงานตอบสนองภารกิจหลักของหน่วยงาน การให้การบริการที่รวดเร็วและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน การวางแผนกลยุทธ์ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด

ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

ความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ เห็นความสำคัญมีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล รู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์ และสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้

ความสามารถในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาตลอดถึงมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 หมายถึง หน่วยงานราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มีหน้าที่กำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือยกเลิกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1–200 คน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอนในตำแหน่งครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM)
   - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
   - 1.2 หลักและกระบวนการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
   - 1.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
   - 1.4 ลักษณะของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
   - 1.5 การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
   - 1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน
   - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
   - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
   - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
   - 2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน
   - 2.5 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
   - 2.6 เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เป็นเครื่องมือการบริหารที่มีการนำมาใช้ในกับในการบริหารของภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษ และประเทศในแถบทวีปเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์และฮ่องกง ถือเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Management (NPM) ซึ่งแต่เดิมนั้นการบริหารภาครัฐในอดีตเป็นการบริหารภายใต้กรอบ

ของระเบียบและกฎหมายมีการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อเสริมสร้างเอกภาพในการบังคับบัญชาจะช่วยให้การบริหารขององค์การปลอดจากระบบอุปถัมภ์ มีความเป็นกลาง รวมทั้งช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล การดำเนินงานในลักษณะนี้เป็นการเน้นที่กฎระเบียบเป็นสำคัญแทนที่จะยึดผลลัพธ์ของงานเป็นเป้าหมายหลัก ทำให้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน มีการหลีกเลี่ยงกฎระเบียบ มีการเลือกปฏิบัติและไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะเป็นผู้รับบริการจากภาครัฐ ดังนั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงถูกนำใช้กับภาครัฐและภาคเอกชนในฐานประเทศ ถือเป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม วัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรช่วยให้มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การที่ผลการปฏิบัติงานเป็นผลสัมฤทธิ์หรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กร หากองค์กรหรือส่วนราชการมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แล้วจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพมากกว่าเดิม โดยใช้งบประมาณน้อยลง ช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลงานทั้งด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณธรรม และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 1-5) กล่าวว่า การบริหารในรูปแบบใหม่นี้ได้มีการพัฒนาและทดลองปฏิบัติในประเทศที่พัฒนาแล้วร่วม 20 ปี โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิรูปการทำงานภาคราชการ โดยรัฐบาลของประเทศเหล่านั้นได้เริ่มทบทวนบทบาทของรัฐที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่ทวีความซับซ้อนขึ้นตามสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการถ่ายโอนงานและประสิทธิภาพของกิจกรรมภาครัฐให้ภาคเอกชนดำเนินงาน โดยในภาครัฐยังคงงานกำหนดนโยบาย งานบังคับใช้กฎหมายที่ต้องรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานรักษาความเป็นธรรม และงานป้องกันประเทศไว้ดำเนินการต่อไป ในส่วนของการบริหารงานภายในรัฐบาลของประเทศเหล่านี้ได้จัดโครงสร้าง กระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบทบาทที่เปลี่ยนไป ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวเพิ่มขึ้น มีการจัดทำงบประมาณล่วงหน้า 3 ปีขึ้นไป อีกทั้งได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

อีกด้วย และการปฏิรูปที่สำคัญคือ การจัดทำระบบการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance measurement) เพื่อประเมินผลการทำงาน และเพื่อเป็นข้อมูลการปรับปรุงการบริหารภายใน และการรายงานผลงานต่อประชาชน ประสบการณ์ของประเทศเหล่านี้มีคุณค่ามาก ควรแก่การศึกษาค้นคว้าเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการปรับปรุงราชการไทยต่อไป

1. ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

นักวิชาการหลายท่านและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 3) ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า คือ การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2546, หน้า 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน ต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบ การตรวจสอบผลงาน และการให้รางวัลตอบแทน (Performance Related Pay)

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547, หน้า 133) กล่าวถึงการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและความมุ่งเน้นที่ผลงาน อันได้แก่ ผลผลิต (Outputs) กับผลลัพธ์ (Outcomes) และความพึงพอใจของประชาชนหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกัน

วีระยุทธ ชาติกาญจน์ (2547, หน้า 2) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลลัพธ์ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของงานมีเป้าหมายชัดจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกงานในองค์กรให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators) ไว้อย่างชัดเจน การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้เป็นตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงานตลอดจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐได้เป็นอย่างดี

ยุพเรศ พระวัย (2558, หน้า 18) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของวัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดาเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) รวมทั้ง กำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่ชัดเจนโดยผลการดำเนินงานขององค์กรจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและขององค์กร มีการประเมินผล วัดผลกระทบที่เกิดขึ้นว่าตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และต้องเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

กิตติ บุญนาค (2549, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง กระบวนการที่จะต้องนำมาใช้ในการสร้างกลยุทธ์ (Strategy) ทั้งนี้เพื่อนำเอากลยุทธ์ที่สร้างขึ้นไปใช้ในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นที่จะทำให้ผลกลยุทธ์นั้นเกิดผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลพันธ์สุดท้าย (Ultimate Outcomes) เป็นสำคัญ ซึ่งผลต่าง ๆ เหล่านี้รวมแล้วเรียกว่า ผลสัมฤทธิ์ (Results) ทั้งนี้ผลในแต่ละระดับจะต้องมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่ชัดเจนและสามารถพิสูจน์ได้แบบเชิงประจักษ์

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งไปที่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการมีตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ถึงความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน

จารุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 206) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า เป็นกระบวนการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) ใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Efficiency) การได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (Effectiveness)

ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 13) กล่าวถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัด เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และแสดงผลงานต่อสาธารณะ มีการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การประเมิน

ความเสี่ยง การกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงานโดยอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน และการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินการขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความสำเร็จผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. หลักการและกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการประเมินผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator) รวมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ล่วงหน้าที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มี 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

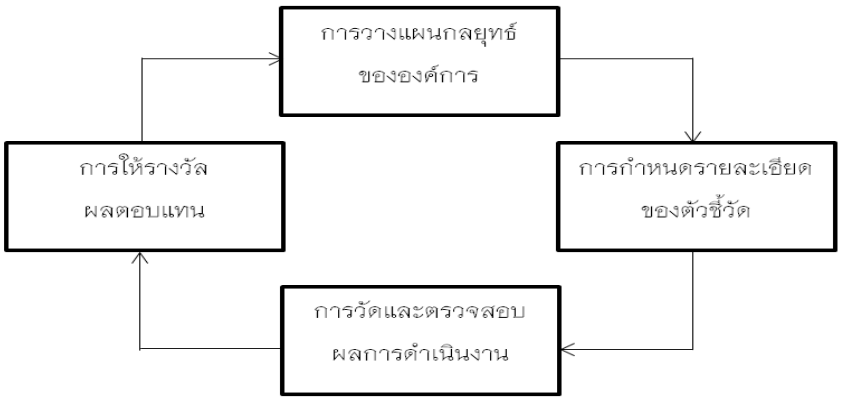
1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องกำหนดทิศทางโดยรวมว่าจะทำอะไร อย่างไร เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (Swot Analysis) และให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์การและสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งจะกำหนดความชัดเจนของตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวชี้วัด

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี เพื่อแสดงความก้าวหน้า และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร การวัดผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่ ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผล

4. การให้รางวัลตอบแทน เมื่อได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้อาจมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งจากรายละเอียดของกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น สามารถสรุปเป็นรูปภาพเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: วีรยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 6

นอกจากนั้น วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 17) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนากระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีขั้นตอนในการดำเนินงานอยู่ทั้งหมด 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ เพื่อให้รู้ทิศทางขององค์การในอนาคต และวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ เป็นแนวทางหรือองค์ประกอบหลักที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์การสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

3. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

4. การกำหนดแหล่งข้อมูลเพื่อให้รู้ว่าข้อมูลของผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่มีอยู่ที่ฝ่ายงานใด จัดเก็บอยู่ในรูปแบบของแฟ้มข้อมูล รายงานประจำเดือน หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูงขององค์การจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบว่าผลการปฏิบัติงานดีพอหรือไม่เพียงใด

6. การรวบรวมข้อมูล องค์การดำเนินการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักในรอบระยะเวลาที่กำหนด เช่น ชุด 1 เดือน ทุก 3 เดือน ชุด 6 เดือน หรือ ชุด 1 ปี เป็นต้น

7. การบันทึกและอนุมัติข้อมูล เป็นกระบวนการทำงานบน web base ของระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

8. การวิเคราะห์ผล เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด แล้ววิเคราะห์หาสาเหตุที่ผลการปฏิบัติงานต่ำหรือสูงกว่าเป้าหมายเพื่อเสนอทางเลือกต่อผู้บริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน

9. การรายงานผล เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 8 เสนอผู้บริหาร โดยผู้บริหารและบุคลากรในทุกฝ่ายงานจะสามารถเรียกดูข้อมูลผลการปฏิบัติงานขององค์การผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเอง

จารุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 2016–2018) ได้กล่าวถึงหลักการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการตามหลักการหรือแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์โดยมองไปที่การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้งด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่ง Canadian International Development Agency: CIDA ได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Partnership) ความสำเร็จของ RBM ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนต้องตระหนักและยอมรับว่าในการดำเนินงานต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจนและต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) ทุกคน ทุกหน่วยงานต้องรับผิดชอบงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุผล

3. ความโปร่งใส (Transparency) ต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและต้องเป็นหลักฐานในการตรวจสอบอย่างโปร่งใส

4. ความเรียบง่าย (Simplicity) การดำเนินงานไม่ควรให้สลับซับซ้อนตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ กำหนดอย่างเหมาะสม ง่ายต่อการวัดและการทำความเข้าใจ

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา

สำหรับ RBM ในประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐจะยึดตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยมีหลักยึด 6 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

กล่าวคือ การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาอันเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และบุคลากรทุกคนยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อตกลงของสถานศึกษา มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

กล่าวคือ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษายึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่หมู่คณะ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบได้ถูกต้องชัดเจน

กล่าวคือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาและมีการตรวจสอบได้ถูกต้องชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประจำมติอื่น

ดังนั้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษา (จารุณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 206)

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

ดังนั้น การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การใส่ใจในปัญหา และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความกล้าที่จะยอมรับผล

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้น การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ และมีคุณภาพรวมถึงรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารที่ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อส่งเสริม และผลักดันให้ภาครัฐ ภาพธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมให้มีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมรับผิดชอบในระบบการบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคม

สรุปได้ว่าหลักการและกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าจะทำอะไร อย่างไร เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร และให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์การและสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงาน

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป็นการกำหนดความชัดเจนของตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณ เวลา และสถานที่หรือความครอบคลุม อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวชี้วัด

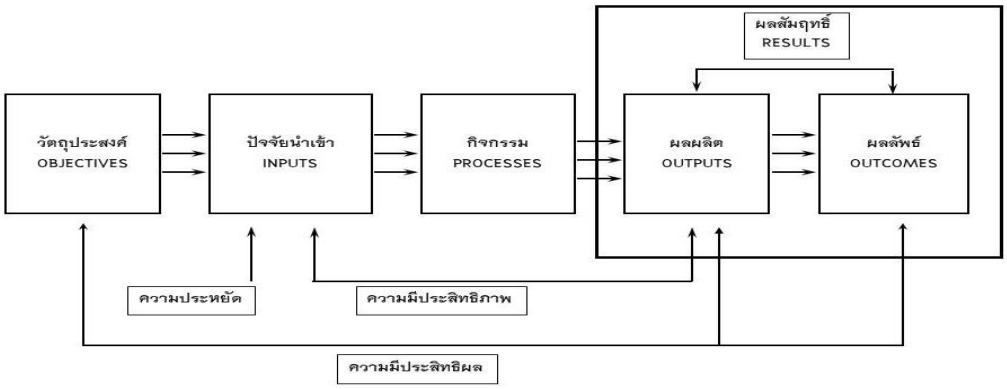
3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่อย่างไร การวัดผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผล ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยแต่งตั้งให้มีคณะบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกช่วงเวลา นำผลการวัด และตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไขและรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบข้อมูล

4. การให้รางวัลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคำชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ จัดสรรสวัสดิการอย่างพอเพียงและทั่วถึงให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน

3. องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กรอบแนวคิดสำคัญในเรื่องขององค์ประกอบของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะมีส่วนช่วยให้นักบริหารและบุคลากรทุกระดับขององค์การมีความเข้าใจที่ง่ายมากขึ้น โดยสาระสำคัญของประเด็นดังกล่าวนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์การจะต้องมีความเข้าใจที่ตรงกันอย่างมีเอกภาพมากที่สุด มิฉะนั้นแล้วกระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็อาจไม่ได้รับความร่วมมือและประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545, หน้า 25) สรุปไว้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) มีความหมายตามชื่อเรียก คือ การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ คือ ความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลักโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้นำมาใช้ตอบความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทางานให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลงานนี้สามารถเทียบเคียงได้กับในภาคเอกชนที่ประเมินผลงานจากกำไรของบริษัท การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้อาจมีชื่อเรียกต่างกันไปบ้างซึ่งมีแนวคิดหลักเหมือนกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัดผล (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์อาจเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545)



ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์กับผลผลิตและผลลัพธ์

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545

สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545, หน้า 25-42) สรุปแนวความคิดนี้ไว้ว่า ในอดีตการบริหารของรัฐจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่รัฐจะนามาใช้ในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทางานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้อง ตามกฎหมายและมาตรฐาน แต่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้นให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicator-KPI) ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว การยืดหยุ่นในการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ปัจจัยหลักพื้นฐานที่ทาให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จ คือ การมีระบบข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้รู้ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานที่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการ

ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness) องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น กลาง และระยะยาว จะเห็นได้ว่าการดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวังส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่องค์การ/หน่วยราชการใช้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนวัสดุสิ่งของต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ฯลฯ หรือ หมายถึงทรัพยากรที่จาเป็นสาหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์

3. กระบวนการ (Process) หรือกิจกรรม กระบวนการทางาน ได้แก่ การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้

4. ผลผลิต (Outputs) ผลงาน หรือ บริการที่องค์กรนั้นจัดขึ้น โดยกิจกรรมที่ให้เกิดผลงานนั้น จะอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์การ เช่น การออกใบอนุญาต การออกหนังสือสำคัญ บัตรอนุญาตต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษา หรือการหางานให้ผู้ว่างงาน เป็นต้น

5. ผลลัพธ์ (Outcomes) ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่ได้ทำขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการ อันเนื่องจากการดำเนินการ เช่น ผู้รับบริการได้รับใบอนุญาต ซึ่งเป็นผลทำให้การประกอบอาชีพมั่นคงขึ้น คนไข้หายป่วยกลับไปทางานต่อได้และมีสุขภาพที่แข็งแรงหรือผู้ว่างงานลดลงและได้ทำงานประจำทำมากขึ้น เป็นต้น

โดยผลผลิต (Outputs) รวมกับ ผลลัพธ์ (Outcomes) จะนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ (Results) ประกอบด้วย ผลผลิตเป็นผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ในการวัดผลผลิต อาจวัดในเชิงปริมาณ คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าเมื่อต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกับผลลัพธ์ ซึ่งเป็นผลที่ต่อเนื่องจากผลผลิต มักจะใช้ในแง่ของการนำเอาผลผลิตไปใช้ประโยชน์

นอกจากนั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังมีสิ่งที่ควรคำนึง ดังต่อไปนี้

1. ความมีประสิทธิผล ได้แก่ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานโครงการจัดทำบริการสาธารณะของส่วนราชการ การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องบังเกิดผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. ความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ร้อยละของอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า การจะเกิดประสิทธิภาพ การดำเนินงานได้ ต้องมีวิธีบริหารจัดการที่ดีอันจะทำให้ได้ผลผลิตมาก ๆ แต่ใช้ทรัพยากรในการดาเนินหรือปัจจัยนำเข้าน้อย ๆ ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะต้องอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ความประหยัด เป็นผลจากการใช้วิธีการบริหารจัดการที่ดีที่สามารถใช้ทรัพยากรบริหารที่มีอยู่จำกัด ดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องความคุ้มค่า การลดความสิ้นเปลือง เป็นต้น

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547, 137) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการวิเคราะห์กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากกการดำเนินงานขององค์การ และองค์การจำเป็นต้องนำเสนอผลการปฏิบัติงานแก่คนเหล่านี้ ประกอบด้วย ประชาชน ผู้ใช้บริการ รัฐบาล สาธารณะชน ฯลฯ

2. การกำหนดรายละเอียดของการวัดผลสัมฤทธิ์ การจะทราบว่าผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้านจะเป็นอย่างไรนั้น จำเป็นต้องกำหนดสิ่งที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

2.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (CFSs) ทั้งในระดับองค์การ และระดับปฏิบัติการ

2.2 ตัวชี้วัดผลการดาเนินงาน (KPIs)

3. วงจรการวัดผลการปฏิบัติงาน (Cycle of Performance Measurement ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติงาน การวัดผลและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 การวางแผน เป็นการตั้งเป้าหมายสำหรับ KPIs แต่ละตัวและเป้าหมายจะต้องสอดคล้องกับ CFSs และวิสัยทัศน์ พันธกิจ/ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งการกำหนดแผนปฏิบัติงานอันจะทำให้องค์การรู้ว่าควรจะทาอะไรและอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามเป้าหมาย

3.2 การปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้และเก็บข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและครบประเภทข้อมูลที่จำเป็น

3.3 การวัดผล นำข้อมูลที่เก็บได้จากการปฏิบัติงานมาคำนวณหาค่าตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3.4 การปรับปรุงงาน จากผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตาม KPIs จะพบว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานบางตัว บ่งบอกถึงความผิดปกติ โดยเฉพาะผลการปฏิบัติงานที่มีการ

คลาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายเดินที่วางไว้ จากนั้นจะค้นหาปัญหา/อุปสรรค ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แล้ววางแนวทางแก้ไขที่เกิดขึ้นให้หมดไป

วีระยุทธ ชาตะกาฐจน์ (2556, หน้า 7) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยเครื่องมืออันสำคัญต่าง ๆ ยังต่อไปนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับ 7Ks (7 Knowledge)

องค์ความรู้ด้านนี้จัดเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และถ้านักบริหารขององค์การใดปราศจากซึ่งความรู้ 7 ประการนี้ อาจระบุได้อย่างชัดเจนและมั่นใจได้ว่า กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นจากกระบวนการใด ๆ หรือแม้แต่กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะต้องล้มเหลวอย่างแน่นอน โดยองค์ความรู้ที่สำคัญดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 องค์ความรู้ด้านการจัดการ Management

1.2 องค์ความรู้ด้านการตลาด Marketing

1.3 องค์ความรู้ด้านการบัญชี Accounting

1.4 องค์ความรู้ด้านการเงิน Finance

1.5 องค์ความรู้ด้านการผลิต Production

1.6 องค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ Human Resource

1.7 องค์ความรู้ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร Administrative

2. การวิเคราะห์เพื่อแสวงหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด (Threats) ขององค์การ โดยใช้ SWOT Analysis

กรอบแนวคิดของ SWOT analysis ก็คือ การวิเคราะห์เพื่อแสวงหาจุดแข็งและจุดอ่อนที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การและรวมถึงการวิเคราะห์เพื่อแสวงหาโอกาสและข้อจำกัดอันเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ความสำคัญของ SWOT analysis อยู่ตรงที่ว่าตราบใดที่องค์การยังไม่ทราบว่าอะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดขององค์การตนเองแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่องค์การนั้น ๆ จะทราบถึงกลยุทธ์ (Strategy) ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ แต่อย่างไรก็ตาม SWOT analysis จะมิอาจกระทำได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์แบบ หากนักบริหารองค์การนั้น ๆ ปราศจากองค์ความรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 7Ks

3. การใช้ SWOT Analysis

จากการใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับ 7Ks จะทำให้องค์การสามารถแสวงหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม หลังจากนั้นจะต้องนำจุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดที่นักบริหารช่วยกันระดมความคิดมาได้นั้นเข้ากระบวนการของตารางตาข่าย Matrix เพื่อนำปัจจัยตัวแปรทั้ง 4 ตัวดังกล่าว มาบูรณาการหรือผสมผสานกัน อันจะส่งผลทำให้นักบริหารสามารถเกิดความคิดแบบมีเหตุผลเชิงตรรกะได้ว่า องค์การควรจะกำหนดให้มีกลยุทธ์อะไรจึงจะเหมาะสมกับตัวแปรทั้ง 4 ตัว โดยจะทำให้นักบริหารได้คิดอย่างมีระบบมากขึ้น แต่ในการบูรณาการตัวแปรเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมนั้นควรจะยึดแนวทางของการบูรณาการตัวแปรทีละคู่เป็นสำคัญ เช่น S กับ O, S กับ T, W กับ O และ W กับ T ฯลฯ ดังนั้น ผลของกลยุทธ์ที่คิดได้จึงอาจจะเรียกว่าเป็นกลยุทธ์ SO, กลยุทธ์ ST, กลยุทธ์ WO, และกลยุทธ์ WT โดยกลยุทธ์ในแต่ละด้านนั้นอาจแบ่งแยกเป็นประเภทหรือชนิดออกไปได้อีก

3.1 กลยุทธ์ SO จะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการรวมพลัง ระหว่างจุดแข็งจากภายในองค์การกับโอกาสที่มาจากภายนอกองค์การ ดังนั้นกลยุทธ์ SO จึงเป็นกลุ่มของกลยุทธ์ที่จะเป็นจุดเด่นและมีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การมากที่สุด

3.2 กลยุทธ์ ST จะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการนำเอาจุดแข็งขององค์การมาวะวงล้อมหรือเอาชนะข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มาจากภายนอกองค์การ ลักษณะของกลยุทธ์จะมีลักษณะเป็นเชิงรุกเป็นส่วนใหญ่

3.3 กลยุทธ์ WO เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นความพยายามที่จะนำเอาความโชคดีที่เป็นโอกาสอันมาจากภายนอกองค์การมาช่วยในการลดระดับความเข้มข้นของจุดอ่อนที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

3.4 กลยุทธ์ WT เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการหลบหลีกเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการต่อสู้หรือเชิญหน้า ทั้งนี้พระองค์การมีจุดอ่อนผนวกกับเรื่องนั้น ๆ มีข้อจำกัดจากภายนอกโครงการเข้ามาสมทบด้วย ดังนั้น กลยุทธ์ของการหลบหลีกจึงเป็นแนวทางอันสำคัญของกลยุทธ์ WT

4. การสร้างแผนและวิธีการประกอบกลยุทธ์ เมื่อนักบริหารขององค์การได้กระทำการระดมความคิดและสามารถสร้างกลยุทธ์ในแต่ละกลุ่มได้แล้ว เครื่องมืออันสำคัญที่จะทำให้กลยุทธ์เหล่านั้นนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นักบริหารจำเป็นต้องนำกลยุทธ์ไปขยายผลให้เป็นแผน Plan หรือแผนงาน รวมทั้งสร้างวิธีการ (Means) ที่จะทำให้การดำเนินการตามแผนนั้นมีความชัดเจน ซึ่งการที่องค์การจำนวนมากมีกลยุทธ์แต่ปราศจากแผนและวิธีการที่ชัดเจนต่อการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy implementation) ในท้ายที่สุดผลของกลยุทธ์ก็คือความล้มเหลว โดยผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของกลยุทธ์ดังกล่าว

ดังนั้น ในการสร้างแผนและวิธีการที่ดีสำหรับแต่ละคนละยุคนั้น นักบริหารจำเป็นต้องตระหนักและคำนึงถึงความสัมพันธ์ ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของกลยุทธ์กับคุณภาพ

ของแผนและวิธีการว่ามีความเหมาะสมและแม่นตรงมากน้อยเพียงใด ภายใต้การระดมความคิดจากนักบริหารภายในองค์การและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร หรือที่ปรึกษาทางการบริหารจากภายนอกองค์การ (External Management consultant)

5. การสร้างตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อแสดงถึงการบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ เครื่องมือย่อยที่สำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อีกประการหนึ่งก็คือ ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นคำตอบที่สำคัญของคำถามชื่อว่า “เราน่าจะทราบได้อย่างไรว่ากลยุทธ์นั้นบรรลุเป้าหมาย” ดังนั้น ตัวชี้วัดจึงเป็นสิ่งที่สามารถยืนยันได้ว่ากลยุทธ์นั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ โดยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะแสดงให้เห็นความจริงว่าระดับความสำเร็จของกลยุทธ์มีมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การใช้องค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อแสวงหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด (Threats) ขององค์การ โดยใช้ SWOT Analysis เพื่อสร้างแผนประกอบกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายโดยมีตัวชี้วัดเป็นตัวยืนยันว่ากลยุทธ์นั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่

4. ลักษณะของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

สถานศึกษาที่ได้ใช้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่วไปดังต่อไปนี้ (จารุณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 209)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เป็นรูปประธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ

2. ผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนและเป้าหมายเรานั้นสั้น กระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การ

3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปประธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4. การตัดสินในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. บุคลากรทุกคนรู้ว่างานที่สถานศึกษาขั้นหวังคืออะไร ทุกคนในสถานศึกษาจะคิดเสมอว่างานที่คุณทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของ

โครงการและองค์การอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน ศูนย์หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหา และสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากจะช่วยลดขั้นตอนในการทำงานแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7. มีการสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับ ในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น ที่สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที

8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน เพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์ความรู้การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีเนื่องจากมีโอกาสปรับปรุง และได้ดุลพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้ค่าตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 18) ได้กล่าวถึงลักษณะของการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เลือกต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ว่ามีลักษณะดังนี้

1. เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยครู บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารโดยองค์คณะ บุคคลทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

2. เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์การมีส่วนร่วม เป็นสถานศึกษาที่มีหลักการ แนวทาง รูปแบบที่ชัดเจนและเน้นการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยี

3. เป็นการบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) มีลักษณะเฉพาะ เช่น มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐานทั้งภายในโดยหน่วยงาน และภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

5. เป็นการบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษาหรือโรงเรียน (School based Management) และใช้การกระจายอำนาจทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ บริหารทั่วไป บริหารงบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานวิชาการ

6. เป็นการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่ระดับท้องถิ่น คือ เขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา

7. เป็นการบริหารที่อาศัยการวิชาชีพ ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การกลางในด้านการบริหารงานบุคคล

8. เน้นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพมากขึ้น

9. เป็นการบริหารที่เน้นความชัดเทียมกันในด้านปริมาณ (ประชากร จำนวนนักเรียน ภูมิประเทศ การคมนาคม) และด้านงบประมาณ (ค่าใช้จ่ายรายหัว)

10. เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม)

สรุปได้ว่า ลักษณะของสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมาก คือต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ริเริ่ม เข้าใจในพันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

5. การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหา หรือ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการพัฒนาองค์กร รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากร เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน

การกำหนดผลลัพธ์ (ตัวชี้วัดผลงานและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรจะต้องระบุหรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กร พร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป โดยมีจุดเน้นในการดำเนินการตามที่ได้การดำเนินกิจกรรม โดยมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน อันได้แก่ การระบุถึง

รายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวังโดยส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จะมีจุดเน้นของการดำเนินงาน ดังนี้

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนาเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีการผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม/องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2546, หน้า 148–150; สุพจน์ ทรายแก้ว, 2545, หน้า 137–138; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545, หน้า 50–51)

1. ตัวบ่งชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินโครงการ กิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ ตัวอย่างเช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิต เป็นต้น

2. ตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณจำนวนสิ่งของที่ผลิตได้ จากการดำเนินกิจกรรมหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ตัวชี้วัดนี้จะรวมตัวชี้วัดภาระงาน (Workload) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความพยายามที่ใช้เพื่อผลิตสิ่งของหรือให้บริการ ตัวอย่างเช่น จำนวนผู้เข้ารับอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ เป็นต้น และรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์การ เป็นต้น

4. ตัวบ่งชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร เป็นต้น

5. ตัวบ่งชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงานได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน เป็นต้น

6. ตัวบ่งชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการใช้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลต่อคนไข้ใน จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

7. ตัวบ่งชี้สารสนเทศอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น เมื่อมีการวัดผลงานและนำไปใช้อย่างสร้างสรรค์และมีความต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้ที่ปฏิบัติสามารถปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินงานก็ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น หากระบบการวัดผลนี้นาไปใช้ในการควบคุมหรือตรวจสอบการทำงานแล้ว ผู้ปฏิบัติจะมีการปกปิดข้อมูลบางส่วน หรือบกปิดข้อบกพร่อง ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวัดผลนี้จะไม่สามารถนาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมนั้นได้ ถือว่ากระบวนการวัดผลนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหา หรือ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจในแนวคิด วิธีการ และประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบ งานที่จะต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

จารุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 210–211) จะถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน คือ การสนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

1.1 การกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

1.2 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นในทันที แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างรอบคอบ และเป็นระบบ เพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2. การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิมที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ การเลือกตัวบ่งชี้ที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจนั้นจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น ๆ กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานนั้น ๆ ด้วย โดยตัวบ่งชี้จะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะให้มีตัวบ่งชี้ในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำและการ รักษาระบบข้อมูลด้วย

2.2 การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล ผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจเนื้อหาสาระของโครงการหรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนด ทุกครึ่งปี หรือ 1 ปี เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนหรือการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวบ่งชี้ได้ทันที ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้

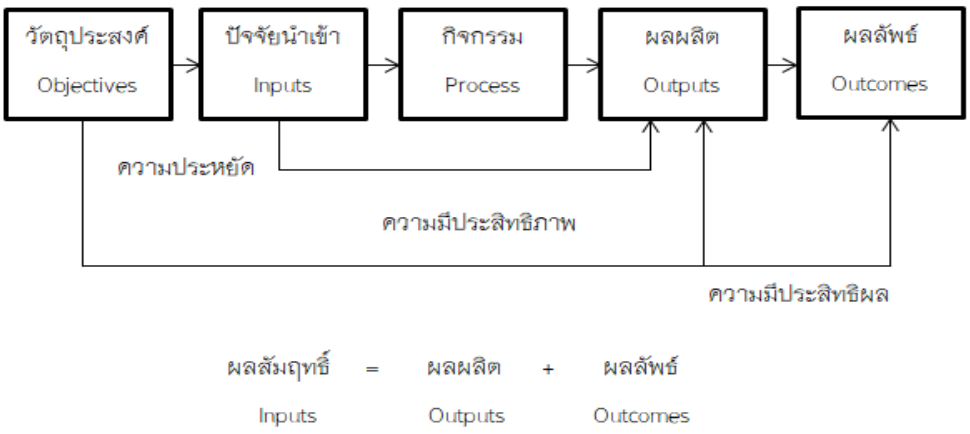
ประโยชน์ได้ จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริง ทันเวลา และมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสม โดยมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3. การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ขณะเดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่สถานศึกษาควรศึกษาและนำไปใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพราะเป็นสิ่งที่ท่านสามารถทำให้ผู้บริหารได้รับรู้ เข้าใจ และเผยแพร่องค์ความรู้ไปสู่บุคลากรของสถานศึกษา และสามารถทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้สถานศึกษาและผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

นอกจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แล้ว การวัดผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญเช่นเดียวกันเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์การหรือผู้ปฏิบัติได้รับข้อมูล และสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหา หรือ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุน งบประมาณ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง การบริหาร การพัฒนาองค์การ การออกแบบหรือทบทวนโปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์การหรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการคู่ขนานหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการกำหนดผลลัพธ์ (ตัวชี้วัดและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการหรือองค์การจะต้องระบุหรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์การ พร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป โดยมีจุดเน้นในการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 14

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต การให้บริการหรือการปฏิบัติงาน เช่น เงินทุน คน อาคาร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ทรัพย์สินทางปัญญา กฎ ระเบียบ และการรักษาชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น

กิจกรรม (Process) หมายถึง กระบวนการทำงาน ได้แก่ การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้

ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่ทำเสร็จสมบูรณ์ พร้อมส่งมอบให้ผู้รับบริการ ผลผลิต เป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยตรง เช่น การออกใบอนุญาต การออกหนังสือสำคัญ ข้อเสนอแนะ ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษา การหางานให้ผู้ว่างงาน หรือจำนวนผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา เป็นต้น

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสำคัญโดยตรงต่อผู้รับบริการ เช่น ผู้รับบริการได้รับใบอนุญาต ส่งผลให้การประกอบอาชีพมั่นคงขึ้น คนป่วยหายกลับไปทำงานต่อ และมีสุขภาพแข็งแรง ผู้ว่างงานลดลงและได้งานประจำเพิ่มขึ้น ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือประกอบอาชีพที่สนใจ เป็นต้น

การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิต และผลลัพธ์) ที่คาดหวัง ที่ส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการอยู่ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

นอกจากนั้น ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, อ้างอิงใน ชัยรัตน์ ราชประโคน, 2561, หน้า 27) ได้นำเสนอตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต ฯลฯ

2. ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณจำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา ฯลฯ

3. ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวน

สินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์การ ฯลฯ

4. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร เป็นต้น

5. ตัวชี้วัดความคุ้มค่า (Cost–Effectiveness) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for Money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงานได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน เป็นต้น

6. ตัวชี้วัดปริมาณ (Workload Indicators) หมายถึงข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการใช้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลกับคนไข้ จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

7. ตัวชี้วัดสารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรือนอกเหนือจากการควบคุมขององค์การ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นระบบการวัดผลการปฏิบัติงานและมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรเป็นระบบที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ และทันเวลา การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การจึงเป็นพันธะหน้าที่ที่ผู้บริหาร และองค์การสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์การได้ทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น รวมถึงอธิบายสาเหตุที่สำคัญให้เกิดสภาพดังกล่าวเพื่อที่จะได้ช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถวินิจฉัยสั่งการ และเป็นเครื่องมือทางการบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ข้างต้น ผู้วิจัยสนใจใช้กรอบแนวคิดการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) เป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น กลาง และระยะยาว จะเห็นได้ว่าการดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวังส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ที่ให้ความหมายของ วัตถุประสงค์ (Objective) ไว้ว่า หมายถึง เป้าหมายของผลลัพธ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพเรศ พระวัย (2559, หน้า 5-6) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุไว้ล่วงหน้า ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มีการดำเนินโครงการ หรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนรวมถึงกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น กลาง และระยะยาว โดยเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุไว้ล่วงหน้า อันประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินโครงการ หรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีตัวชี้วัดที่จะมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนรวมถึงมีกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่องค์การ/หน่วยราชการใช้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวัสดุสิ่งของต่างๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ฯลฯ หรือ หมายถึงทรัพยากรที่จำเป็นสาหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ที่กล่าวว่า ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต การให้บริการหรือการปฏิบัติงาน เช่น เงินทุน คน อาคาร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ทรัพย์สินทางปัญญา กฎ ระเบียบ และการรักษาชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุพเรศ พระวัย (2559, หน้า 5-6) ที่กล่าวถึงปัจจัยนำเข้า (Inputs) ไว้ว่า หมายถึง

การบริหารทรัพยากรของหน่วยงานราชการที่ใช้เป็นปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วยการบริหารจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน มีการสนับสนุนและการจัดสรรงบประมาณ การใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

สรุปได้ว่า ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรขององค์กรที่ใช้เป็นปัจจัยการดำเนินงานงาน ประกอบด้วยการบริหารจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน การสนับสนุนและการจัดสรรงบประมาณ การใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ประกอบด้วย องค์การมีความพร้อมด้านการกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อปริมาณงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร มีการบริหารและสนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์รวมถึงแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทางานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการ (Process) หรือกิจกรรมกระบวนการทำงาน ได้แก่ การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ที่ให้ความหมายของกิจกรรม (Process) ว่าหมายถึง กระบวนการทำงาน ได้แก่ การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพเรศ พระวัย (2559, หน้า 5-6) ที่ได้ให้ความหมายของกิจกรรม (Process) ว่าหมายถึง การกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม การจัดระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน การบริหารจัดการที่ดี การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ รวมถึงการกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า กิจกรรม (Process) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การจัดระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน การบริหารจัดการที่ดี การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ รวมถึงการกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ผลผลิต (Outputs) ผลงาน หรือ บริการที่องค์กรนั้นจัดขึ้น โดยกิจกรรมที่ให้เกิดผลงานนั้น จะอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์การ เช่น การออกใบอนุญาต การออกหนังสือสำคัญ บัตรอนุญาตต่างๆ ข้อเสนอแนะ ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษา หรือการหางานให้ผู้ว่างงาน เป็นต้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ที่กล่าวว่า ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่ทำเสร็จสมบูรณ์ พร้อมส่งมอบให้ผู้รับบริการ ผลผลิต เป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยตรง เช่น การออกใบอนุญาต การออกหนังสือสำคัญ ข้อเสนอแนะ ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษา การหางานให้ผู้ว่างงาน หรือจำนวนผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพเรศ พระวัย (2559, หน้า 5-6) ที่ได้กล่าวถึงผลผลิต (Outputs) ว่าหมายถึง การจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการให้บริการและการอำนวยความสะดวก การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งาน บริการ หรือกิจกรรมที่ทำสำเร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ โดยมีผลโดยตรงต่อผู้รับบริการ ประกอบด้วย การให้บริการและการอำนวยความสะดวก การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

5. ผลลัพธ์ (Outcomes) ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่ได้ทำขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการ อันเนื่องจากการดำเนินการ เช่น ผู้รับบริการได้รับใบอนุญาต ซึ่งเป็นผลทำให้การประกอบอาชีพมั่นคงขึ้น คนไข้หายป่วยกลับไปทางานต่อได้ และมีสุขภาพที่แข็งแรงหรือผู้ว่างงานลดลงและได้ทำงานประจำทำมากขึ้น เป็นต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ที่ให้ความหมายของผลลัพธ์ (Outcomes) ว่าหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสำคัญโดยตรงต่อผู้รับบริการ เช่น ผู้รับบริการได้รับใบอนุญาต ส่งผลให้การประกอบอาชีพมั่นคงขึ้น คนป่ายหายกลับไปทำงานต่อ และมีสุขภาพแข็งแรง ผู้ว่างงานลดลงและได้งานประจำเพิ่มขึ้น ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือประกอบอาชีพที่สนใจ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุพเรศ พระวัย (2559, หน้า 5-6) ที่กล่าวว่า ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมอันเนื่องมาจากการดำเนินงาน ได้แก่ ผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงหลักความถูกต้อง โปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ การดำเนินงานตอบสนองภารกิจหลักของหน่วยงาน การให้การบริการที่รวดเร็ว

และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

สรุปได้ว่า ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ หรือ ผลกระทบกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน ได้แก่ ผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงหลักความถูกต้อง โปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ การดำเนินงานตอบสนองภารกิจหลักของหน่วยงาน การให้การบริการที่รวดเร็วและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการแต่ละสาขาได้ให้คำนิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าใครจะเป็นคนให้ความหมาย ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งนั้นสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการหรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน โดยมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

วินัย คำประดิษฐ์ (2547, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมในการวางตนในการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

สุพจน์ สุขสบาย (2547, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548, หน้า 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กลอนหรือโรงเรียน คือ การที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อรวรรณ อุ่นวิเศษ (2549, หน้า 56) กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วยการดำเนินงานด้านหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

ปรีชา ทัศน์ละไม (2549, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของ ทั้งระบบ

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) การความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล่ำ (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิผลโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ครั้งนี้เกิดจาก

ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู พี่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ให้คำนิยามของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 46) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา คือ การบรรลุผลตามเป้าประสงค์ขององค์การ

ภารดี อนันต์วารี (2557, หน้า 332) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา คือ สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการบริหารจัดการ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วันชัย มีชาติ (2557, หน้า 334) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ความสามารถในการแสวงหาปัจจัยนำเข้า ได้วัตถุดิบ และทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิตขององค์การ มีขั้นตอนกระบวนการและระบบการทำงานที่สะดวก คล่องตัว ประหยัด และจะต้องมีผลผลิตที่เป็นที่ต้องการหรือสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 29) ได้นิยามประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง สภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นที่สามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน รวดเร็ว ทันเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามลำดับ

ฮอย และเฟอร์กูสัน Hoy and Furguson (1985, pp. 117-134) อธิบายว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล อาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ฮอย และมิสเกล Hoy and Miskel (1991, p. 379) กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

มอทท์ Mott (1972, p. 188) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สำหรับสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กล่าวถึงประสิทธิผลดารดำเนินการของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพอยู่ 5 ข้อ ดังนี้

1. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนหรือวิชาครูตามที่คุรุสภากำหนด (ไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/ปี)

2. สถานศึกษามีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง

3. สถานศึกษามีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง

4. สถานศึกษามีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบของครูทุกคน ทุกภาคการศึกษา

5. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินจากข้อ 1-4 ไปพัฒนาครูแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

จากการประมวลความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ หากองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ในทางกลับกันหากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การก็จะจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ ในการจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากร ใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ถ้าผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ โดยผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมกับงาน

3.2 ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งกิบสัน และคนอื่น ๆ Gibson, et al. (2003, p. 5) ได้อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบไปด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.2.1 การผลิต (Production)

3.2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3.2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction)

3.2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)

3.2.5 การพัฒนา (Development)

แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn, 2003, p. 42) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนแล้ว ยังหมายรวมถึงเป้าหมายขององค์การ การวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจน การวัดผลของ

องค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย การวัดประสิทธิผลขององค์การ คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั่น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ประกอบด้วย ทรัพยากรคน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สเตียรส์ และพอร์เตอร์ Steer and Proter (2005, p. 196) ได้จำแนกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโครงการไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ คือ ลักษณะของโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสายงานบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ในองค์การ ตลอดจนขนาดขององค์การ ซึ่งในลักษณะขององค์การนั้นมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นระดับความมาก–น้อย ของอำนาจที่กระจายให้ไปตามขั้นการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมต่างๆขององค์การ

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) หมายถึง การแบ่งส่วนงานตามความชำนาญเฉพาะทางหรือเฉพาะที่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุด เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความชำนาญได้ใช้ความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.3 ความเป็นทางการ (Span of Control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์การ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนงาน แต่ทั้งนี้มีข้อควรตระหนักว่าการที่องค์การมีความเป็นทางการมากเท่าไหร่ก็จะเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิผลมากเท่านั้น เพราะผู้บริหารมักยึดติดกับระเบียบแบบแผนซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม หรือสภาพปัญหาขององค์การ

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอน เช่น สภาวการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลขององค์การมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการคาดคะเนและสภาวะของสภาพแวดล้อมดังกล่าว

2.2 ความมีเหตุผลของการกระทำขององค์การ กล่าวคือ องค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก บทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับภาวะดังกล่าว

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์การต่างมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงาน และบุคคลเองก็สามารถที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจะได้มีงานทำ โครงการเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้น ประกอบไปด้วย 3 พฤติกรรม ดังนี้

3.1 ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรคน โดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองต่อความต้องการของบุคคลตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2 องค์การต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มใจ

3.3 องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อำนวยต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากประสิทธิผลของบุคคลมีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าโครงการจะอยู่รอดหรือล่มสลาย

3. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยมีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

เบนนิส Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 24) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและมีความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ รวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

มอทท์ Mott (1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, p. 305-306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ออกเป็น 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษานั้น ๆ สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนส่งผลให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทานกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กิบสัน และคณะ Gibson, et al. (1982 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำนันท์, 2548, p. 50) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิต

2. ประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจ

4. ความสามารถในการปรับตัว

5. การพัฒนา

6. การอยู่รอด

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985, p. 117-134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำการศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

เป็นพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ระดับเห็นความสำคัญ มีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครู มีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะส่งผลผลให้การเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู

เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์มากมาย (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 6-7)

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดสรรและกระจายทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตามผลการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน ตลอดจนต่อทางราชการให้มากที่สุด

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

พาร์สัน Parson (1960, หน้า 19) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัว (Adaptation)

การปรับตัว คือ ความต้องการของระบบในองค์กรที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อม โรงเรียนปรับตัวเองให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกและปรับเปลี่ยนกิจกรรมภายในโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ดัชนีบ่งชี้การปรับตัวของโรงเรียน คือ นวัตกรรมการพัฒนาและการเติบโต

2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal achievement)

การบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การดำเนินงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดัชนีบ่งชี้การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทรัพยากรที่นำมาใช้ คุณลักษณะของนักเรียน และบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น

3. การบูรณาการ (Integration)

การบูรณาการ คือ การรวมตัวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งกระบวนการรวมตัว การประสานงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ตัวบ่งชี้ของการบูรณาการในโรงเรียน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การขาดเรียน และขวัญกำลังใจ

4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม คือ การดำรงและรักษาระบบค่านิยมของกลุ่ม ซึ่งประกอบไปด้วย รูปแบบทางวัฒนธรรมกลุ่มและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในกลุ่ม ตัวบ่งชี้ ของการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม คือ ความผูกพันต่อองค์กรและกลุ่ม

ฮอลตัน Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560, หน้า 20) กล่าวถึงปัจจัยหลักของลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การมีจุดหมายร่วม
   1.1 มีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม
   1.3 มีภาวะผู้นำทางการสอน
2. เน้นการเรียนรู้
   2.1 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
   2.2 มีความคาดหวังสูง
   2.3 มีการพัฒนาครู
   2.4 เน้นการสอนและหลักสูตร
3. มีบรรยากาศการเรียนรู้
   3.1 ความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน
   3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
   3.4 พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน
   3.5 การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

ฮอล Hall (2003, p. 249) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลที่ทุกสถานศึกษาควรมี 9 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
4. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
5. เน้นการเรียนรู้
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

รอบบินส์ Robbins (2003, p. 258) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ และสรุปเป็นแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์การที่หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific goal) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ

1.1 องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals)

1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป

1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน

1.5 สามารถวัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายโครงการที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรตัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) ซึ่งเป็นไปตามความหมายขององค์การว่าองค์การเป็นระบบ (systems) ต้องการปัจจัย (Inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (Process) และมีผลผลิต (Outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล เป็นความสามารถขององค์การในการจัดสรรทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์การและการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสบผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบนี้จะเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าผลที่ได้รับ (Ends) โดยข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แผนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies Approach) เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์การแนวใหม่ ฐานคติของแนวทางนี้พิจารณาจากองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนโครงการเพื่อให้องค์การอยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลองค์การตามแนวทางเชิงกลยุทธ์ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมขององค์การตามแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ การตระหนัก

ถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบ แต่ต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ โดยผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน–คุณค่า (The Competing–Values Approach) แนวทางนี้เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์การ ฐานคติของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิผลองค์การจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมิน ดังนั้น จึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การและจะต้องใช้องค์ประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบและประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การนั้นอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง

เพนนิ่งส์ และกู๊ดแมน Pennings and Gooodman (2003, p. 160) ได้ทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่แสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง
   - 1.1 มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
   - 1.2 มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู
   - 1.3 มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ
   - 1.4 มีการพัฒนาครู
   - 1.5 มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง
   - 1.6 มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง
   - 1.7 มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด
   - 1.8 มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น
2. ด้านกระบวนการ
   - 2.1 มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
   - 2.2 มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม
   - 2.3 มีสำนึกชุมชน

2.4 มีจุดหมายที่ชัดเจน

2.5 มีระเบียบและวินัย

2.6 มีความคาดหวังร่วมกันสูง

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะมีคุณภาพมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน กำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแนวคิดของเบนนิส (Bennis, 1971 อ้างอิงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 24), มอท์ท (Mott, 1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001 pp. 305–306), กิบสันและคณะ (Gibson, et al. 1982 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำนันท์, 2548 หน้า 50), ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985 pp. 117–134), พาร์สัน (Parson, 1960), ฮอลตัน (Hallton, 2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18–22, หน้า 72–74), ฮอล์ล (Hall, 2003), รอบบินส์ (Robbins, 2003), เพนนิ่งและกู๊ดแมน (Penning and Goodman, 2003) สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังปรากฏในตาราง 1

มหาวิทยาลัยพะเยา UNIVERSITY OF PHAYAO

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis, 1971 อ้างอิงใน ยุทธนันท์ หวานล่ำ, 2555, หน้า 24)	มอทท (Mott, 1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, หน้า 305-306)	กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and other, 1982 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำนันท์, 2548, หน้า 50)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985, หน้า 117-134)	พาร์สัน (Parson, 1960, หน้า 19)	ฮอลตัน (Halton, 2001 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18-22)	ฮอล (Hall, 2003, หน้า 249)	รอบบินส์ (Robbins, 2003)	เพนนิ่งส์และก็ดแมน (Penning % Goodman, 2003)	ความถี่
1	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓						4*
2	ความสามารถในการบูรณาการ	✓				✓					2
3	ความสามารถในการผลิต		✓	✓				✓			3*
4	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก		✓								1

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis, 1971 อ้างถึงใน ยุทธนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 305-306)	มอทท (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001, หน้า 305-306)	กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and other, 1982 อ้างถึงใน นิคม ทันตะคำนันท์, 2548, หน้า 50)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985, หน้า 117-134)	พาร์สัน (Parson, 1960, หน้า 19)	ฮอลตัน (Halton, 2001 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18-22)	ฮอล (Hall, 2003, หน้า 249)	รอบบินส์ (Robbins, 2003)	เพนนิ่งส์และก็ดแมน (Penning % Goodman, 2003)	ความถี่
5	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา		✓								1
6	ความสามารถในการปรับตัว			✓							1
7	ประสิทธิภาพ			✓							1
8	การปรับตัว					✓					
9	การอยู่รอด			✓					✓		2
10	ความใฝ่รู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน				✓		✓	✓			3*

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis, 1971 อ้างถึงใน ยุทธนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 305-306)	มอทท (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001, หน้า 305-306)	กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and other, 1982 อ้างถึงใน นิคม ทันตะคำนันท์, 2548, หน้า 50)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985, หน้า 117-134)	พาร์สัน (Parson, 1960, หน้า 19)	ฮอลตัน (Halton, 2001 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18-22)	ฮอล (Hall, 2003, หน้า 249)	รอบบินส์ (Robbins, 2003)	เพนนิ่งส์และก็ดแมน (Penning % Goodman, 2003)	ความถี่
11	ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู				✓						1
12	ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ				✓						1
13	ความพึงพอใจ			✓	✓						2
14	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร					✓	✓	✓	✓		4*
15	การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม					✓					1
16	มีบรรยากาศการเรียนรู้						✓	✓			2

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis, 1971 อ้างถึงใน ยุทธนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 305-306)	มอทท (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001, หน้า 305-306)	กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and other, 1982 อ้างถึงใน นิคม กันตะคำน้อย, 2548, หน้า 50)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985, หน้า 117-134)	พาร์สัน (Parson, 1960, หน้า 19)	ฮอลตัน (Halton, 2001 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18-22)	ฮอล (Hall, 2003, หน้า 249)	รอบบินส์ (Robbins, 2003)	เพนนิ่งส์และก็ดแมน (Penning % Goodman, 2003)	ความถี่
17	มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง							✓			1
18	มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี							✓			1
19	มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน							✓			1
20	มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู							✓			1
21	แนวทางเชิงระบบ								✓		1
22	แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า								✓		1

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis, 1971 อ้างอิงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 24)	มอทท์ (Mott, 1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, หน้า 305–306)	กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and other, 1982 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำนันท์, 2548, หน้า 50)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985, หน้า 117–134)	พาร์สัน (Parson, 1960, หน้า 19)	ฮอลตัน (Halton, 2001 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18–22)	ฮอล (Hall, 2003, หน้า 249)	รอบบินส์ (Robbins, 2003)	เพนนิ่งส์และก็อดแมน (Penning % Goodman, 2003)	ความถี่
23	ด้านโครงสร้าง									✓	1
24	ด้านกระบวนการ									✓	1
รวม		2	4	5	5	4	3	9	3	2	**รวม**

จากการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ของเบนนิส (Bennis, 1971 อ้างอิงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 24), มอทท์ (Mott, 1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001 หน้า 305–306), กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson, et al. 1982 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำนันท์, 2548, หน้า 50), ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985 pp. 117–134), พาร์สัน (Parson, 1960), ฮอลตัน (Hallton, 2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560 หน้า 18–22), ฮอล (Hall, 2003, p. 249), รอบบินส์ (Robbins, 2003), และเพนนิ่งส์และกู๊ดแมน (Penning and Goodman, 2003) โดยพิจารณาจากความถี่ลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความสามารถในการบูรณาการ การอยู่รอด ความพึงพอใจ มีบรรยากาศการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, ประสิทธิภาพ, ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ประสิทธิภาพ การอยู่รอด ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การคงไว้ซึ่ง

ระบบค่านิยม มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู แนวทางเชิงระบบ แนวทางการแข่งขัน ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการตามลำดับ เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมือนและความต่างของสาระประสิทธิผลของโรงเรียนแล้ว สาระใดที่มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจะจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน จึงได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ความใฝ่รู้ นักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 4) ความสามารถในการผลิต รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
1	แนวทางการบรรลุเป้าหมาย	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2	มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน	
3	การมีจุดหมายร่วม	
4	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	
5	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
6	การพัฒนา	
7	ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	
8	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
9	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	
10	เน้นการเรียนรู้	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
11	มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน	
12	ความสามารถในการผลิต	
13	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ความสามารถในการผลิต
14	มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน	

จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผล 4 ด้าน โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อนำไปศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และ 4) ความสามารถในการผลิต รายละเอียดดังตาราง 2 โดยแต่ละองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หมายถึง

พาร์สัน Parson (1960, p. 19) กล่าวถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การดำเนินงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดัชนีบ่งชี้การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทรัพยากรที่นำมาใช้ คุณลักษณะของนักเรียน และบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการจัดขึ้น

ฮอลตัน Halton (2001, อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560, หน้า 20) กล่าวถึงปัจจัยหลักของลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการมีจุดหมายร่วมว่าประกอบด้วยการมีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม การมีจุดหมายชัดเจน และการมีภาวะผู้นำทางการสอน

รอบบินส์ Robbins (2003, p. 258) ได้กล่าวถึงแนวทางการบรรลุเป้าหมายเพื่อประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific

goal) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ

1.1 องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals)

1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป

1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน

1.5 สามารถวัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายโครงการที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรตัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

สรุปได้ว่า การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การดำเนินงานที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน การวางแผนกลยุทธ์ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด

2. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

เบนนิส Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 24) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและมีความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ รวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนี้

มอทท์ Mott (1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305-306) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทางด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทานกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทานกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

3. ความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

ฮอยและเฟอร์กูสัน Hoy and Furguson (1985, pp. 117–134) กล่าวว่า ความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนเป็นพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ เห็นความสำคัญและมีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ฮอลตัน Halton (2001; อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560, หน้า 20) กล่าวถึงปัจจัยหลักของประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การมีความคาดหวังสูง มีการพัฒนาครู และเน้นการสอนและหลักสูตร

ฮอล Hall (2003, p. 249) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลที่ทุกสถานศึกษาควรมี 9 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
4. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
5. เน้นการเรียนรู้
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน

8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน

9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 42) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การจากการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชน และแหล่งอื่น รวมถึงการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ รู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ลงมือศึกษา ค้นคว้า อ่าน ปฏิบัติ สัมผัส สืบค้น แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนได้รับคำตอบและสร้างความรู้ด้วยตนเองขึ้นมา

สรุปได้ว่า ความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ เห็นความสำคัญและมีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล รู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์และสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้

3. ความสามารถในการผลิต

มอทท์ Mott (1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305–306) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนส่งผลให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

กิบสันและคณะ Gibson, et al. (1982 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำนันท์, 2548, หน้า 50) ได้กล่าวว่าความสามารถในการผลิตว่าเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาตลอดถึงมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์วารี (2557, หน้า, 206-207) กล่าวถึงองค์ประกอบการดำเนินงานขององค์การที่นำไปสู่ความมีประสิทธิผล ประกอบไปด้วย

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย

1.1 ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน ความสามารถ พลังความต้องการ ความคาดหวั

1.2 ปัจจัยนอกมนุษย์ (Non-human) ประกอบด้วย เงินทุน เครื่องมือ วัสดุ เทคนิค วิธีการ ที่ดิน

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ

2.1 การจัดองค์การ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้าง จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดยุทธศาสตร์ และ การกำหนดกลยุทธ์

2.2 การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ การจัดระบบสนับสนุน

2.3 การวางแผนและการควบคุม ประกอบด้วย การวางแผนยุทธศาสตร์ รูปแบบการวางแผนและวิธีการ การวางแผนโครงการ และการวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต

3.1 สินค้าและบริกา

3.2 ความสามารถขององค์กร

3.3 ระดับการเพิ่มผลผลิต

3.4 นวัตกรรม

3.5 การเติบโตและการพัฒนาขององค์กร ประกอบด้วย การขยายสถานที่ การขยายทุน การขยายตลาด การขยายเทคโนโลยี การขยายบุคลากร

3.6 ภาพพจน์ขององค์การ

3.7 ความมุ่งมั่นขององค์การ

3.8 แรงจูงใจขององค์การ

3.9 ความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้า

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 13–14) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารองค์การหรือสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องประกอบด้วย

1. บุคลากร (People) ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้องค์การหรือสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นผู้สานต่อ สืบทอด และสร้างความเจริญขององค์การหรือสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวล้วนเกิดจากการกระทำของคนทั้งสิ้น ในองค์การหรือสถานศึกษาขนาดเล็กอาจจำแนกคนเป็นฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่รับผิดชอบและวางแผนองค์การหรือสถานศึกษาทั้งหมด และฝ่ายปฏิบัติการทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของฝ่ายบริหาร เมื่อองค์การหรือสถานศึกษาขยายตัวใหญ่ขึ้น มีพนักงานในฝ่ายปฏิบัติมากขึ้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารระดับกลางเพื่อทำหน้าที่ควบคุมและดูแลฝ่ายปฏิบัติการและเป็นตัวกลางในการนำนโยบาย แผนงานจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติ มีฝ่ายวิชาการหรือพัฒนาควบคุมคุณภาพ ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรฐานและควบคุมคุณภาพงาน นอกจากนี้ยังมีฝ่ายสนับสนุน ทำหน้าที่สนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย

2. วัตถุประสงค์ (Purpose) เป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เป็นเหตุผลที่อธิบายว่าองค์การดำเนินการเพื่ออะไร ต้องการอะไร โดยต้องคำนึงถึง 3 ประเด็นต่อไปนี้

2.1 การตอบสนองความต้องการของกลุ่มสมาชิก

2.2 การสร้างคุณค่าที่สังคมปรารถนา

2.3 การดำรงอยู่และความเจริญขององค์การ

3. งาน (Task) เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การหรือสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ เป็นส่วนที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ทุกองค์การต่างมีงานหลายด้าน ทุกงานมีต้นทุน มีขั้นตอนในการดำเนินงาน การจัดคนให้เหมาะกับงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลงานมีคุณภาพ ถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน หากองค์การใดไม่สามารถจัดงานและกระบวนการให้มีประสิทธิภาพก็ยากที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

4. โครงสร้าง (Structure) องค์การเป็นการทำงานของบุคคลหลายคน จึงต้องมีการแบ่งงานกันดำเนินการ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดอำนาจหน้าที่ว่าใครเป็น

ผู้บังคับบัญชาใคร ใครต้องรายงานต่อใคร มีรูปแบบการประสานงานกันอย่างไร โดยสิ่งเหล่านี้เป็นโครงสร้างขององค์การซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ขององค์การและสายการบังคับบัญชาภายในองค์การเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและการดำเนินการ

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง วิทยาการเกี่ยวกับศิลปะในการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม เทคโนโลยีจึงเป็นได้ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานขององค์การ เริ่มตั้งแต่อุปกรณ์สำนักงาน กระบวนการผลิต การให้บริการ การตลาด การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน

6. สิ่งแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ สิ่งแวดล้อมภายในมีทั้งส่วนที่สามารถควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ เช่น บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ ภาวการณ์แข่งขัน กฎหมาย ชุมชน การขนส่ง ราคาน้ำมัน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เป็นสิ่งที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ บางอย่างเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงาน บางอย่างเป็นอุปสรรค และบางอย่างเป็นภาวะกดดัน เป็นต้น

Milton (1981, pp. 11–12) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะเฉพาะของบุคลากร ประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติ ความต้องการ และทักษะความชำนาญ

2. ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ข้อมูลย้อนกลับ รางวัล และความชัดเจนของบทบาท

3. ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และบรรยากาศขององค์การ

Steers (1977, p. 77) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี เป็นต้น

2. ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขต่างๆ

3. ลักษณะเฉพาะของพนักงานหรือบุคลากร เช่น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับงาน

4. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติ จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงาน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ บุคคล ลักษณะนาม และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลักอันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 4 M's นอกจากนั้น เฮอร์เชย์ แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey, Blachard and Johnson, 1982 อ้างอิงใน รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 7–8) ยังได้เพิ่มการจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ 5 อีกด้วย อยากกินและแม้ว่าจะมีปัจจัยดังกล่าวแล้ว การบริหารโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการบริหาร อันได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์ ประชากร ทรัพยากร ลักษณะนิสัยและความสามารถของคน ความเชื่อและความศรัทธา ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนค่านิยมและอุดมการณ์ของสังคม การที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ให้ถ่องแท้เสียก่อน การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพโครงการเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการดำเนินงานตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผลและน่าเชื่อถือ ผู้บริหารองค์การอาจจะเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยมีแนวทางในการประเมิน 2 แนวคิด ดังต่อไปนี้ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 169–181)

1. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน หรือองค์การเพื่อการกุศล ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่บนพื้นฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะของกลไกดังต่อไปนี้

1.1 มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

1.2 มีการกำหนดแผนงานและพลังงาน

1.3 มีการกำหนดทรัพยากรการบริหาร

1.4 มีอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ

1.5 มีการดำเนินงาน

1.6 มีการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น จะเป็นการประเมินโดยภาพรวมขององค์การ ส่วนการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการ และกิจกรรม เป็นเพียงส่วนสนับสนุนปลีกย่อยของผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับองค์การเท่านั้น เช่น ความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กไทยให้ดีขึ้น ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของ สพฐ. ต้องดูที่ผลสำเร็จ คือ นักเรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วมีคุณภาพชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด สำหรับการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเหมือนในองค์การของเอกชน เช่น องค์การทางการเงิน หรือองค์การทางอุตสาหกรรม เป็นต้น เพราะว่าหากองค์การเหล่านี้ไม่มีประสิทธิผลแล้วก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ ต้องขาดทุนและล้มเลิกกิจการไป วิธีการวิเคราะห์โครงการตามแนวคิดการใช้กลไกควบคุมให้พิจารณาว่าองค์ประกอบที่เป็นการประเมินผลของงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ เพียงไร องค์ประกอบของทรัพยากรเปรียบเทียบกับภาระงานว่าใช้ทรัพยากรคุ้มค่ากับการที่ได้รับจากพลังงานดังกล่าวหรือไม่

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การแนวนี้อาศัยทฤษฎีระบบ (System Theory) ทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละสิ่งที่อยู่ในจักรวาลไม่ว่าเป็นสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่เพียงใดล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบ มีคุณสมบัติความเป็นระบบ คือ เป็นหน่วยทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการ มีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของอภิระบบ ผลผลิตรวมของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานประสานกันของอนุระบบ (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545, หน้า 135) ส่วน จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 74) อธิบายว่า ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีการศึกษาขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ การศึกษาเป็นระบบการทำงานระบบหนึ่งเช่นเดียวกับระบบการทำงานอื่น ๆ กล่าวคือ มีสิ่งป้อน มีกระบวนการ และมีผลผลิต ไม่ว่าจะมองในระดับโรงเรียนหรือระดับกระทรวง การที่มองว่าการศึกษาเป็นระบบการทำงานทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเพิ่มผลผลิต ลดความสิ้นเปลืองและความสูญเปล่า นั่นคือ เป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั่นเอง สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของโรงเรียน

และองค์การต่างๆโดยทั่วไป ในประเด็นมุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด เดนิสัน Denison (1990, p. 5), ฮอย และมิสเกล Hoy and Miskel (2001, pp.18–19) ได้อธิบายเรื่องนี้ไว้คล้ายกัน กล่าวโดยสรุปคือ มุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิดเป็นการมองที่มีปฏิกิริยาระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การ โดยไม่เชื่อว่าองค์การจะแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยปราศจากการรับอิทธิพลใด ๆ จากภายนอกได้ อิทธิพลที่มากระทบต่อโรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบเปิด ได้แก่ การแข่งขัน การแย่งชิงทรัพยากร และแรงกดดันจากนโยบายและการเมือง รูปแบบองค์การในระบบเปิดนั้นไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ แต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้อย่างแนบแน่น องค์การนั้นรับเอาสิ่งป้อนจากสิ่งแวดล้อมแล้วแปรเปลี่ยนสิ่งเหล่านั้นออกมาเป็นผลผลิต

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน และความสามารถในการดำเนินงานตลอดจนความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

5. การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ การประเมินประสิทธิผลของการเป็นแนวคิดขององค์การธุรกิจที่ต้องการตอบตัวเองว่าอะไรคือความสำเร็จ (Successful) เช่น กรณีของบริษัทเจเนอรอลมอเตอร์ (GM) สหรัฐอเมริกา ที่ต้องการบอกว่าบริษัทซาตอร์นที่เป็นบริษัทในเครือที่ตนตั้งขึ้นมามากกว่า 12 ปี ต้องการตอบว่าบริษัทประสบความสำเร็จในการผลิตและขายรถยนต์ขนาดเล็กหรือไม่ แต่ปรากฏว่าไม่มีใครตอบได้ บางคนตอบว่ามี บางคนตอบไม่มี หรือบางคนตอบว่าไม่แน่ใจ แสดงให้เห็นว่าการจะบอกว่าองค์การใด ๆ มีประสิทธิผลเป็นเรื่องยาก ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนจะให้คำนิยามคำว่าความสำเร็จไว้อย่างไร เพราะบริษัทมีผลการขายเริ่มต้นที่ดีแต่ต่อมาลดลง รถที่ผลิตออกมามีคุณภาพได้รับความเชื่อมั่นและความพึงพอใจจากลูกค้า แต่ในส่วนของผลผลิต การลงทุน และผลกำไร ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น บริษัทต้องสูญเสียเงินหลายดอลลาร์ในการดำเนินงาน สุดท้ายบริษัทเจเนอรอลมอเตอร์ต้องยกเลิกบริษัทซาตอร์นที่เป็นบริษัทลูกขายในปี 1993 เหตุดังกล่าวทำให้เห็นปัญหาใหญ่ของการนิยามคำว่าประสิทธิผลองค์การว่าหมายถึงอะไรกันแน่ อะไรคือสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์การบรรลุเป้าหมาย ต่อมาจึงมีการสร้างเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อประเมินประสิทธิผลของโครงการจนเป็นที่นิยม โดยเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การที่ครอบคลุมเกณฑ์ต่างๆ ตามประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ซึ่งมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ Robbin (1991, pp.46–49) 1) การวัดผลทางการเงิน

2) ผลผลิต 3) ความเจริญเติบโตขององค์การ 4) ความพึงพอใจของลูกค้า 5) คุณภาพของสินค้า 6) ความยืดหยุ่น 7) ความก้าวหน้าและความพึงพอใจของพนักงาน 8) การให้การยอมรับของสังคม

บอสเสิร์ท (Bossert, 1988) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้นอาจกำหนดตัวชี้วัดตัวใดก็ได้ขึ้นอยู่กับการกำหนดคุณลักษณะขององค์การนั้นๆ ขณะที่ จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 112–114) ระบุว่าเกณฑ์ที่ใช้ประเมินเพื่อตัดสินความมีประสิทธิผลขององค์การมีหลายรูปแบบ ทั้งเกณฑ์เดี่ยวและเกณฑ์รวม เกณฑ์เดี่ยว (Single Criterion) มักได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป เกณฑ์เหล่านี้ ได้แก่ การมีผลกำไรสูง ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ผลผลิตขององค์การ การลาออก ฯลฯ ส่วนเกณฑ์รวม (Multiple Criterion) หมายถึง การใช้หลายเกณฑ์ เพราะองค์การต่างๆ มักกำหนดเป้าหมายไว้หลายข้อ ดังนั้น เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงต้องมีหลายประการ จึงมักจะมีการใช้เกณฑ์เดียวหลายๆ เกณฑ์มารวมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เช่น เกณฑ์ที่รวมเอาความพึงพอใจ การมีผลกำไรสูง รวมทั้งความเจริญเติบโตขององค์การร่วมกัน สอดคล้องกับ ภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 185–187) ที่เสนอแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ 3 แนวทาง คือ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ–ทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยอาศัยแนวคิดว่าองค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและการแข่งขันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ 3) การประเมินเพิ่มประสิทธิผลโดยใช้หลักเกณฑ์เป็นการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างเพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโดยวิธีนี้ ได้แก่ มาโฮนี และเวทส์เซล (Mahoney and Weitzel, 1969 as cited in Steers, 1977, p. 44) ที่ให้ทัศนะว่า เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้การวางแผน ความเชื่อมั่นและความคิดริเริ่ม ส่วนเปลี่ยนประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson, et al., 1973, pp. 25–28) ได้เสนอรูปแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์การหรือโรงเรียนโดยกำหนดประสิทธิผลเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลบุคคล ประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์การ ประสิทธิผลในแต่ละระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ระดับ

ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์การหรือโรงเรียนโดยรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผล

ในขณะที่พาร์สัน Parson (1960) ได้เสนอแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบสังคมที่ต้องมีการต่อสู้เพื่อการอยู่รอด โดยกล่าวว่า จะต้องมีการทำหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency) ต่อมา ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) ได้ปรับมาใช้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยมองในมุมของระบบสังคมและได้เสนอว่า เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมีอยู่ 4 มิติ ประกอบด้วย การปรับตัวขององค์การ (Organisation Adaptation) ผลผลิตขององค์การ (Organizational Productivity) ความกลมเกลียวในองค์การ (Organizational Cohesiveness) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ไลท์ฟุต Lightfoot (1986, หน้า 12), ชิตชนก เชิงเชาว์, อัมภา บุญช่วย, และทวี ทองคำ (2541, หน้า 133) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เป็นทักษะพื้นฐานเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ปราศจากข้อสงสัย และมีการนำมาใช้อย่างมากที่สุดในการตัดสินความมีประสิทธิผลของโรงเรียน เหตุผลประการหนึ่ง คือ มีความง่ายและสะดวกในการให้คำนิยาม และการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลสัมฤทธิ์และคะแนนจากการสอบเป็นคุณลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียนโดยไม่มีการวิพากษ์ใด ๆ โรวาน ดิวเยอร์ และบอสเสิร์ท Rowan Dwyer and Bossert (1982 as cited in Sergiovanni, 1991, p. 78) กล่าวว่า การนิยามเพื่อการประเมินประสิทธิผลเช่นนี้เป็นการนิยามความหมายอย่างแคบ ๆ ถือว่าเป็นการประเมินโดยใช้เกณฑ์ประเมินเพียงเกณฑ์เดียว (Unit–Dimensional criterion) เป็นการประเมินแบบดั้งเดิม

สำนักรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนา คือ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันและพร้อมรับการประเมินคุณภาพภาพนอกจาก สมศ.

2. สร้างศรัทธาต่อสถานศึกษา คือ การพัฒนาคัดสรรผู้ประเมินภายนอกที่มีความสามารถและมีความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้สถานศึกษาเกิดความศรัทธาและไว้วางใจต่อผู้ประเมินภายนอกและมีความเป็นมิตรต่อกันในการปฏิบัติภาระกิจการประเมิน

3. เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร หมายถึง การประเมินตามสภาพจริงเพื่อยืนยันการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง

4. ชี้ทิศและเสริมแรงพัฒนา คือ การรายงานผลการประเมินต่อสถานศึกษาต้นสังกัดและสาธารณะ พร้อมทั้งร่วมมือกับต้นสังกัดในการให้แรงเสริมเพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ นักวิจัยบางส่วนได้ขยายนิยามของประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมจากการศึกษาเพียงเกณฑ์เดียว เช่น ครีเมอร์ส Creemers (1993) เสนอว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดได้จากทักษะพื้นฐานทั่วไปที่มีอยู่ในหลักสูตร ทักษะระดับสูง ทักษะทางสังคม เจตคติหรือเป้าหมายทางการศึกษาด้านอื่น ๆ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538) เสนอว่า การวัดผลผลิตทางการศึกษานั้นควรวัดทั้งผลผลิตที่เป็นวิชาการและผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ

ฮอย และมิสเกล Hoy and Miskel (2005, หน้า 275) กล่าวว่า ในยุคโลกาภิวัตน์การที่จะบอกว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมีหลักว่า ประสิทธิผลไม่ใช่ของสิ่งเดียวแต่จะประกอบไปด้วยระบบที่มีปัจจัยนำเข้า (มนุษย์และทรัพยากร) กระบวนการเปลี่ยนสภาพ (กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในและโครงสร้างองค์การ) และผลผลิต (สัมฤทธิ์ผลของผลผลิต)

มอทท์ Mott (1972; as cited in Hoy and Miskel, 2001, pp. 305–307) ได้เสนอองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก การปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เอดมอน Edmon (1979; as cited in Hoy and Miskel, 2005, p 281) เสนอว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรจะประเมินจาก

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
3. ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
4. บรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อตัดสินความมีประสิทธิผลของโรงเรียน อันได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และ 4) ความสามารถในการผลิต ใช้ประเมิน

6. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

กิลแฮม Gillham (2000) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีการคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ลูเนนเบิร์กและออนส์ไตน์ Lunenburg and Orstein (2004) กล่าวถึงเกณฑ์การตัดสินความมีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ผลจากคะแนนสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบกับเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน หรือการวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนดในวัตถุประสงค์
4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
11. คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่น เช่น งานศิลปะ การดนตรี การแสดง
12. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

ดาฟท์ Daft (1989), กิบสัน และคนอื่น ๆ Gibson, et al. (1973, pp. 29-33) ได้อธิบายไว้ตรงกันถึงโมเดลของประสิทธิผลที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้น ๆ มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ประกอบด้วย 3 โมเดลสำคัญ ได้แก่

1. โมเดลวัตถุประสงค์ (Goal Model of Organization Effectiveness) โดยแบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 อย่าง คือ 1) วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (Official Goals) 2) วัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (operative goals)

2. โมเดลระบบทรัพยากร (System-Resource Model of Organization Effectiveness) หมายถึง การมีประสิทธิผลขององค์การอยู่ที่ความสามารถที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือที่มีค่ามากกว่า โมเดลที่อาศัยทฤษฎีระบบเป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ พิจารณาในส่วนของพฤติกรรมการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์การนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์การไปสู่ผลผลิต ส่วนภายนอกโครงการก็ได้รับการกดดันในเรื่องการแข่งขันกันให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น

3. โมเดลผสมผสานระหว่างเป้าหมายและระบบทรัพยากร (Integrated Goal and System-Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการมองต่อจากเกณฑ์หลักโดยการมององค์กรในระบบเปิด มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มิติเวลา มิติองค์ประกอบพหุ และมิติเกณฑ์ที่หลากหลาย ตัวยึดหลักการคือไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุด จึงต้องวัดในลักษณะของวิธีการเชิงระบบ โมเดลที่เกิดจากการบูรณาการในทุกโมเดลและทุกมิติสามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนได้ โดยจะต้องมีการปรับและประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม โดยมีสิ่งชี้วัด คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากร และเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก ความพร้อมของนักเรียน ความสามารถของครู เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การเมือง และระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษา 2) กระบวนการ ได้แก่ ความสม่ำเสมอและวิสัยทัศน์ บรรยากาศของสุขภาพ ระดับแรงจูงใจ บรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียน คุณภาพของหลักสูตร คุณภาพของการสอน เวลาที่ใช้เรียน และคุณภาพของผู้นำ 3) ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อัตราการขาดงานของครู อัตราการออกกลางคันและคุณภาพการปฏิบัติงาน Hoy and Miskel (2001, pp. 289-300) อย่างไรก็ตาม การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเพียงหัวข้อหนึ่งของการวิจัยทางการศึกษาในด้านการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ มีการพัฒนารูปแบบการวิจัยอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการทางการศึกษาที่มีตัวแปรเกี่ยวข้องมากมาย ฉะนั้น ตัวแปรที่นักวิจัยนำมาศึกษาควรเป็นตัวแปรที่ครอบคลุมทั้งระบบการศึกษา ที่มีปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลลัพธ์ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน ตัวแปรแต่ละระดับที่นำมาศึกษาต้องมีความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันในองค์การ

เวบสเตอร์ และโอล์ซัน Webster and Olson (1984) กล่าวว่า การพิจารณาถึงประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นมีหลายปัจจัยที่จะต้องมีการพิจารณา แม้ว่าโดยทั่วไปมักจะนึกถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เอ็ดมอนส์ Edmons (1992) กล่าวถึงการตรวจสอบประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการพิจารณาจากการมีผู้นำที่เข้มแข็ง ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการมุ่งไปที่การสอนทักษะสำคัญให้กับนักเรียน สอดคล้องกับ ลูเนนเบิร์ก และออนส์ไตน์ Lunenburg and Ornstien (2004, p 410) ได้เสนอว่า การจะพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีตัวชี้วัดทั่วไป คือ 1) การเปรียบเทียบระหว่างผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยเกรดว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของคะแนนระหว่างโรงเรียนประเภทเดียวกันเมื่อผู้ปกครองมีรายได้และชนชั้นทางสังคมไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบกลุ่มของนักเรียนโดยจำแนกตามเพศ และชนชั้นทางสังคม 5) วิเคราะห์เกี่ยวกับเกรดที่มีอัตราเฟ้อสูง ความโด่งเบ้ของระดับผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

2. การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน คือ การที่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนมีความรู้สึกผูกพันและรู้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดลำดับงาน กระบวนการวัดและประเมินผล และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

3. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้อำนวยการเป็นคนที่เข้าใจในงานวิชาการและมีคุณลักษณะที่จะประยุกต์งานไปสู่ประสิทธิผล

4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง คือ การที่บุคคลในคณะมีความสามารถที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนเผื่อรอบรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น

5. การให้เวลามาก ๆ ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน คือ การมีเวลาที่จะให้กับนักเรียนในการวางแผนการจัดกิจกรรมและฝึกทักษะต่าง ๆ

6. ความถี่ในการตรวจสอบความเท่าหน้าของนักเรียน คือ การใช้เวลาในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและมีโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล

7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในเชิงบวก คือ การที่มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองสนับสนุนในภารกิจ และกิจกรรมของโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้น วอลช์ Walsh (1999, p. 235) ได้ทำการวิเคราะห์ว่าโรงเรียนมีเป้าหมายสูงสุด

คือ การบริหารงานร่วมกับคณะครูและนักเรียน ให้โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยนักเรียนในโรงเรียนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างเต็มที่ องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การเข้าถึงความสำเร็จที่แท้จริง
2. การเข้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
3. การรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน
4. การรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของทีมงาน
5. การรู้ถึงระดับและความสามารถของนักเรียน
6. มีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิผล
7. การรู้ถึงลำดับของงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
8. การมีวิสัยทัศน์และรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ที่ไหน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 32-35) ได้แบ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ถือว่าเป็นผลผลิตทางการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538) ที่กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษาที่มีข้อมูลลดหลั่น โดยทั่วไปเป็นการศึกษาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดให้ตัวแปรตามในการวิจัย คือ ผลผลิตทางการศึกษา (educational outcomes) ซึ่งได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (academic achievement) และผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ (non academic achievement) โดยตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภูมิหลังทางการเลี้ยงดู คุณภาพของครู และวิธีการเรียน เป็นต้น

นอกจากนี้ แนวคิดของแวน และคนอื่นๆ (Van, et al., 2002, p 384) ที่น่าสนใจอย่างยิ่ง โดยเสนอว่า ควรมีการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลผลิตที่เป็นวิชาการ (academic output) ของโรงเรียน โดยวัดจากคะแนนวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทย อันเป็นวิชาที่เป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้และเป็นวิชาที่เป็นทักษะพื้นฐานของนักเรียน โดยวัดจากเกรดในวิชาดังกล่าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ช่วงชั้นที่ 2) ดังที่ ครีเมอร์ และเรย์โนลด์ Creemers and Reynolds (1996, pp. 262-263) ให้เหตุผลว่าวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทยเป็นวิชาที่ครอบคลุมทักษะพื้นฐานความรู้ของบุคคล ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้และคิดเป็น

2. ผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ (non-academic output) อาศัยแนวคิดของแวน และคนอื่น ๆ Van, et al. (2002, pp. 396-697) ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประเทศเบลเยี่ยม เป็นการศึกษาแบบพหุระดับที่ศึกษาแบบ

ระยะยาวถึง 10 ปี ใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลที่พัฒนาโดย แวน แลนเดกแฮม และคนอื่น ๆ Van Landegham, et al. (2002) ซึ่งพัฒนาเครื่องมือชื่อ The Loso Well-Being Questionnaire ที่ปรับปรุงมาจาก สมิท และโวสท์ Smiths and Vorst (1982) และสโตล Stoel (1980) ชื่อ "Academic Self-Concept" ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือไว้น่าเชื่อถือ โดย ข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีทั้งหมด 8 มิติ ดังนี้

1. ความสนใจในสิ่งที่เรียน
2. ความสัมพันธ์กับครู
3. ความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน
4. ความสนใจในชั้นเรียน
5. แรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียน
6. เจตคติต่อการบ้าน
7. ความคิดที่มีต่อวิชาการ
8. การบูรณาการทางสังคมในห้องเรียน

องค์ประกอบประสิทธิผลของ สมิธ และเพอร์กี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายในหลักสูตร
3. เป้าหมายโรงเรียนมีความชัดเจน
4. การใช้เวลาในการดำเนินภารกิจของโรงเรียน
5. ผลสำเร็จทางวิชาการ
6. บรรยากาศที่เรียบร้อย
7. การคำนึงถึงชุมชน
8. การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม
9. การบริหารจัดการโรงเรียน
10. การพัฒนาครู
11. การมั่นคงในงาน
12. การร่วมกันวางแผนในหมู่คณะ
13. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

องค์ประกอบประสิทธิผลของ ซีเรนส์และโบสเกอร์

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. คุณภาพของหลักสูตร

3. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์
4. เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้
5. ผลย้อนกลับและการเสริมแรง
6. บรรยากาศชั้นเรียน
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
8. การเรียนรู้แบบอิสระ
9. การวัดศักยภาพบุคคล
10. ความเห็นพ้องกันและความสามัคคีในหมู่คณะ
11. โครงสร้างงานที่ชัดเจน
12. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนควรขึ้นอยู่กับการสร้างกฎ กติกาที่เห็นพ้องต้องกันของบุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน หรือเป็นเกณฑ์ที่หน่วยงานที่มีอำนาจเป็นผู้กำหนด โดยเกณฑ์เหล่านั้นต้องสอดคล้องกับทฤษฎีที่เหมาะสม เพื่อให้โรงเรียนบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วราภรณ์ เนาเพ็ชร (2558) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุญเรือง ศรีเหรัญ (2554, หน้า 42) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยโมเดลลดหลั่นเชิงเส้นพบว่า องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ลักษณะครอบครัวของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในบ้านของนักเรียน ความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน คุณวุฒิของครู ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และประสบการณ์ในการสอนของครู และในระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาด

ของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา และคุณภาพของการใช้หลักสูตร

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553, หน้า 78) ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เรียม สุขกล่ำ (2553, หน้า 58–61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านการบูรณาการสังคม และผลการวิจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ 1) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้ คือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นารี อาแว (2545, หน้า 35) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปตามทางบวก อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05

ยุกตะนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 61-64) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เพื่อหาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มยุรี สนิทกุล (2557, หน้า 43-44) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษามีดังนี้ ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พยายามแก้ไขปัญหาโดยยึดทางสายกลาง ส่งเสริมให้ครูจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพ ใช้ตำแหน่งและระเบียบข้อบังคับในการแก้ปัญหาและหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้งกันได้

อนงค์ อาจจงทอง (2557, หน้า 99-100) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 12-15) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อคือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานด้านต่างๆ ผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ยุพเรศ พระวัย (2558, หน้า 84-87) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านวัตถุประสงค์มีค่าลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ด้านกิจกรรมและด้านปัจจัยนำเข้าตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด คือด้านผลผลิต 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หลักการบริหารตนเองมีค่าลำดับสูงสุด รองลงมา คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หลักการกระจายอำนาจและหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม

อธิปพัฒน์ เดชขุนทด (2558, หน้า 89-100) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ ระบบขององค์การ และทักษะของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการปรับตัว มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ ระบบขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ และโครงสร้างขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านการคงสภาพความสมบรูณ์ระบบค่านิยม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ระบบขององค์การและทักษะขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพสมบรูณ์ระบบค่านิยม ประสิทธิผลโดยรวม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม

กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 51-55) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็น

รายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดผลประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา และด้านการให้รางวัลตอบแทนตามลำดับ ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป นอกจากนั้นการวิจัยยังพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมส่วน สว่าง (2560, หน้า 68-76) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำงานของหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วย ประกอบด้วยปัจจัยด้านการจัดวางตำแหน่งขององค์กรและด้านกลยุทธ์การบริหารที่เหนือกว่า สามารถร่วมกันทำนายอิทธิพลผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 40.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 78-86) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการให้รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

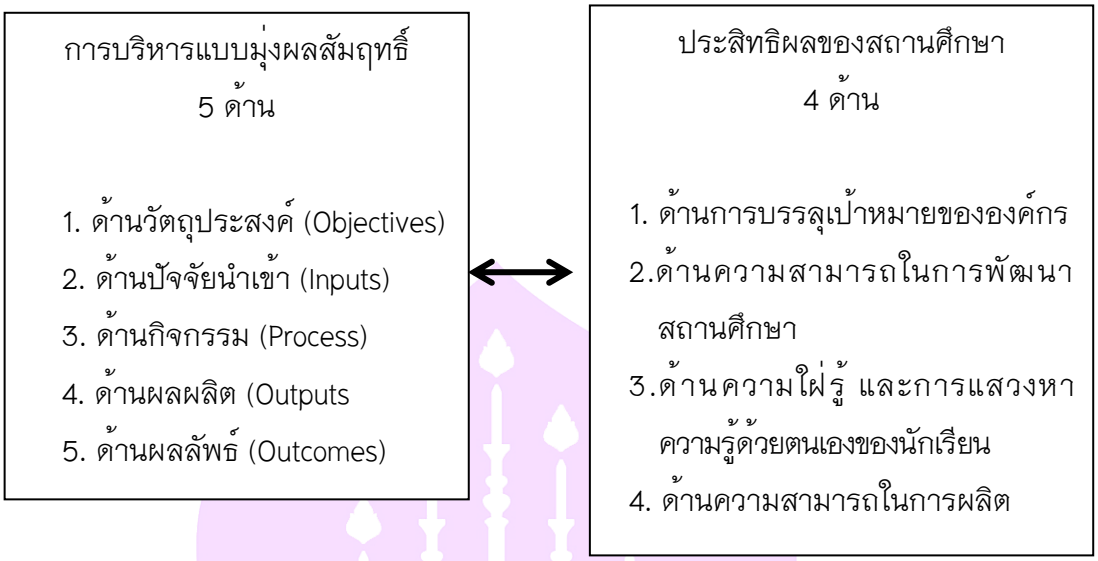
ทินกฤต ชัยสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 35-45) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขต ภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดด้าน

ความสามารถของสถานศึกษาในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม รองลงมาคือ ความสามารถของสถานศึกษาใน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสามารถของสถานศึกษาใน การบรรลุเป้าหมาย 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมและจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการวางแผนในการบริหารงาน มีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามขั้นตอนที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่สูงขึ้น การศึกษามีคุณภาพส่งผลต่อเยาวชนของชาติในที่สุด ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) และใช้การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 67 โรงเรียน รวม 489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2562) ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ดังตาราง

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)
ป่าแดด	29
พาน	160
แม่ลาว	44

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)
แม่สรวย	135
เวียงป่าเป้า	121
รวมทั้งสิ้น	**489**

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 480 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 214 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของที่ตั้งอำเภอและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ป่าแดด	29	13
พาน	160	70
แม่ลาว	44	19
แม่สรวย	135	59
เวียงป่าเป้า	121	53
รวมทั้งสิ้น	**489**	**214**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกเป็น ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives)
2. ด้านปัจจัยนาเข้า (Inputs)
3. ด้านกิจกรรม (Process)
4. ด้านผลผลิต (Outputs
5. ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 99–100)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการบริหารฯ อยู่ในระดับมากที่สุ
คะแนน 4 หมายถึง ระดับการบริหารฯ อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับการบริหารฯ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับการบริหารฯ อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับการบริหารฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
4. ด้านความสามารถในการผลิต

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 99-100)

คะแนน	5	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. นายพิสิฐ ไชยชนะ วุฒิการศึกษา คบ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป, คบ. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

2. นายชัย สันกว๊าน วุฒิการศึกษา ค.บ. ประถมศึกษา, ค.ม. บริหารการศึกษา, คม. วิจัยและการประเมินผลการศึกษา, ค.ด. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

3. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ วุฒิการศึกษา คบ. ครุศาสตร์บัณฑิต, กศม. การศึกษามหาบัณฑิต, Doctor of Philosophy (Industrial Education and Organizational Behaviour) ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

6. นำผลการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน –1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach)

9. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากสถานศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 โดยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แจ้งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 214 ชุด ผ่านทางตู้รับเอกสารของโรงเรียน ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และโทรศัพท์ประสานแต่ละโรงเรียนในวัน/เวลาราชการเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 15 วัน จากกลุ่มตัวอย่างผ่านทางตู้รับเอกสารของโรงเรียน ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4. ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนผ่านทางโทรศัพท์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ในรายที่แบบสอบถามสูญหาย โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน โดยขยายเวลาเพิ่มอีก 10 วัน โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมา 214 ชุด คิดเป็น 100% ใช้เวลาเก็บข้อมูลรวมทั้งสิ้น 25 วัน

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล

ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4. นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าที่ต้องการ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับมา
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลมีระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลมีระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิผลมีระดับปานกลา
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลมีระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลมีระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson–Coefficient Correlation) โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .01 และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2546, หน้า 90 อ้างอิงใน กระสินธุ์ ตงฉิน, 2552, หน้า 84)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.81–1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์ 0.61–0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.41–0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.21–0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ 0.00–0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

การพิจารณาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร พิจารณาจากเครื่องหมาย ประกอบด้วย 3 กรณี (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 313) กล่าวคือ

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (–) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะตรงข้าม มีความสัมพันธ์ทางลบ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นศูนย์ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC)

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ใช้สถิติการทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	แทน	ด้านวัตถุประสงค์
X_2	แทน	ด้านปัจจัยนำเข้า
X_3	แทน	ด้านกิจกรรม
X_4	แทน	ด้านผลผลิต
X_5	แทน	ด้านผลลัพธ์
X_{tot}	แทน	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
Y_1	แทน	ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
Y_2	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
Y_3	แทน	ด้านความใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
Y_4	แทน	ด้านความสามารถในการผลิต
Y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	**ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน**		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	21	9.80
	ครู	193	90.20
	รวม	**214**	**100.00**
2	**ประสบการณ์การทำงาน**		
	ต่ำกว่า 5 ปี	32	15.00
	6–10 ปี	73	34.10
	11–15 ปี	60	28.00
	16 ปี ขึ้นไป	49	22.90
	รวม	**214**	**100.00**

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น ครู จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมา คือผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็น

ร้อยละ 22.90 และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการวิเคราะห์จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปรากฏผลโดยรวมและรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกิจกรรม ด้านผลผลิต และด้านผลลัพธ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

ข้อที่	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives)	4.02	0.72	มาก	2
2	ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)	3.93	0.72	มาก	5
3	ด้านกิจกรรม (Process)	3.96	0.77	มาก	3
4	ด้านผลผลิต (Outputs)	3.94	0.76	มาก	4
5	ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)	4.05	0.84	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	**3.98**	**0.76**	**มาก**	

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านกิจกรรม (Process) ($\overline{X}$ = 3.96) และด้านผลผลิต (Outputs) ($\overline{X}$ = 3.94) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ($\overline{X}$ = 3.93)

เมื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน ปรากฏข้อมูลดังตาราง 7–11

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านวัตถุประสงค์ (Objective)

ข้อ	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวัตถุประสงค์ (Objective)	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	3.95	0.68	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	4.02	0.70	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.05	0.77	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.07	0.73	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน รวมถึงกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	4.00	0.72	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	**4.02**	**0.72**	**มาก**	

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านวัตถุประสงค์ (Objective) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.07) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.05) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ($\overline{X}$ = 4.02) และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน รวมถึงกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.00) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.95)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

ข้อ	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน	3.65	0.71	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.14	0.77	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร	3.70	0.73	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและสนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.15	0.78	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.99	0.63	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**3.93**	**0.72**	**มาก**	

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและสนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.15) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.14) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\overline{X}$ = 43.99) และผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 3.65)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านกิจกรรม (Process)

ข้อ	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกิจกรรม (Process)	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม	3.87	0.75	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม	4.02	0.77	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี	3.75	0.73	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ	4.04	0.81	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.80	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	**3.96**	**0.77**	**มาก**	

จากตาราง 9 พบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านกิจกรรม (Process) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.14) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ ($\bar{X}$ = 4.04) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.02) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.87) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{X}$ = 3.75)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านผลผลิต (Outputs)

ข้อ	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลผลิต (Outputs)	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.88	0.76	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.86	0.79	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรในการผลิตผลงาน	3.94	0.75	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี	3.98	0.70	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.99	0.78	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.96	0.78	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**3.94**	**0.76**	**มาก**	

จากตาราง 10 พบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านผลผลิต (Outputs) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = *3.94*) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 3.98*)* ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.96*)* ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรในการผลิตผลงาน ($\bar{X}$ = 3.94) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.88) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X}$ = 3.86)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

ข้อ	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคำนึงผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.97	0.80	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล	4.06	0.91	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา	4.07	0.93	มาก	2
4	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ	4.04	0.82	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา	4.09	0.74	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.84**	**มาก**	

จากตาราง 11 พบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา ($\bar{X}$ = 4.07) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.06) และ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ($\bar{X}$ = 4.04) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคำนึงผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.97)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.13	0.78	มาก	1
2	ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	4.12	0.81	มาก	2
3	ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	3.83	0.74	มาก	4
4	ด้านความสามารถในการผลิต	3.98	0.69	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**3.99**	**0.76**	**มาก**	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.12) และด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X}$ = 3.98) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.82)

เมื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แยกเป็นรายด้าน ปรากฏข้อมูลต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย	4.15	0.71	มาก	3
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน	4.22	0.72	มาก	1
3	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.22	0.81	มาก	2
4	การวางแผนกลยุทธ์ของทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.12	0.78	มาก	4
5	โรงเรียนมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด	3.95	0.86	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.78**	**มาก**	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.22) และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.22) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X}$ = 4.15) และการวางแผนกลยุทธ์ของทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงาน

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.12) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.02	0.82	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน	4.14	0.82	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.22	0.87	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.25	0.76	มาก	1
6	โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน	4.05	0.76	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	**4.12**	**0.81**	**มาก**	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.22) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.14) โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.05) และผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.03) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง	3.92	0.80	มาก	2
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	3.82	0.72	มาก	3
3	นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ	3.68	0.77	มาก	6

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	(n = 214) $\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล	3.80	0.70	มาก	4
5	นักเรียนรู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์	3.73	0.74	มาก	5
6	นักเรียนสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล	3.98	0.72	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	**3.83**	**0.74**	**มาก**	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ($\bar{X}$ = 3.98) รองลงมา คือ นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 3.92) นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ($\bar{X}$ = 3.82) นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{X}$ = 3.80) และนักเรียนรู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์ ($\bar{X}$ = 3.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 3.68)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิต

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิต	(n = 214)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.55	0.71	มาก	7
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต	4.24	0.74	มาก	1
3	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย	3.97	0.67	มาก	4
4	นักเรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหา	3.93	0.67	มาก	5
5	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต	4.14	0.76	มาก	2
6	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน	3.93	0.68	มาก	6
7	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.07	0.63	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**3.98**	**0.69**	**มาก**	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต ($\bar{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต ($\bar{X}$ = 4.14) ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.07) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย ($\bar{X}$ = 3.97) นักเรียนมีความสามารถในการใช้

ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 3.93) และผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน ($\overline{X}$ = 3.93) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ = 3.55)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson–Coefficient Correlation) ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

	ประสิทธิผลของโรงเรียน				
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Y1)	ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (Y2)	ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y3)	ด้านความสามารถในการผลิต (Y4)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot})
ด้านวัตถุประสงค์ (X1)	0.607**	0.664**	0.528**	0.523**	0.647**
ด้านปัจจัยนำเข้า (X2)	0.709**	0.811**	0.616**	0.685**	0.787**
ด้านกิจกรรม (X3)	0.814**	0.853**	0.738**	0.731**	0.874**
ด้านผลผลิต (X4)	0.813**	0.804**	0.718**	0.695**	0.843**
ด้านผลลัพธ์ (X5)	0.826**	0.853**	0.678**	0.664**	0.841**
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_{tot})	0.827**	0.871**	0.719**	0.721**	0.874**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r = 0.874**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรม (X3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.874**) รองลงมา คือ ด้านผลผลิต (X4) (r = 0.843**) ด้านผลลัพธ์ (X5) (r = 0.841**) และ ด้านปัจจัยนำเข้า (X2) (r = 0.787**) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านวัตถุประสงค์ (X1) (r = 0.647**) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มี 2 คู่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.853**) คือ ด้านผลลัพธ์ (X5) กับความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (Y2) และ ด้านกิจกรรม (X3) กับความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (Y2) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ (X5) กับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Y1) (r = 0.826**) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = 0.523**) คือ ด้านวัตถุประสงค์ (X1) กับความสามารถในการผลิต (Y4)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวัตถุประสงค์ (X1) กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = 0.647**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนา (Y2) (r = 0.664**) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Y1) (r = 0.607**) ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y3) (r = 0.528**) และด้านความสามารถในการผลิต(Y4) (r = 0.523**) ตามลำดับ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านปัจจัยนำเข้า (X2) กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = 0.787**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนา (Y2) (r = 0.811**) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Y1) (r = 0.709**) ด้านความสามารถในการผลิต (Y4) (r = 0.685**) และด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน (Y3) (r = 0.616**) ตามลำดับ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกิจกรรม (X3) กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.874**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนา (Y2) (r = 0.853**) และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Y1) (r = 0.814**) มีความสัมพันธ์กัน

ในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y3) (r = 0.738**) และด้านความสามารถในการผลิต (Y4) (r = 0.731**) ตามลำดับ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลผลิต (X4) กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.843**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร(Y1) (r = 0.813**) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนา (Y2) (r = 0.804**) ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y3) (r = 0.718**) และด้านความสามารถในการผลิต (Y4) (r = 0.695**) ตามลำดับ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลลัพธ์ (X5) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.841**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนา (Y2) (r = 0.853**) และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Y1) (r = 0.826**) มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y3) (r = 0.678**) และด้านความสามารถในการผลิต (Y4) (r = 0.664**) ตามลำดับ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ด้านกิจกรรม (Process) และด้านผลผลิต (Outputs) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

1.1 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล และ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคำนึงผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.2 ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

ดำเนินโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน รวมถึงกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านกิจกรรม (Process) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี

1.4 ด้านผลผลิต (Outputs) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรในการผลิตผลงาน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.5 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและสนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน และ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน รองลงมา คือโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย และ การวางแผนกลยุทธ์ของทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้และความสามารถในการบริหารโรงเรียน โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสามารถในการผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต รองลงมา คือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย นักเรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหา และ ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความ

ประพฤติของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.4 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล รองลงมา คือ นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล และ นักเรียนรู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านผลผลิต ด้านผลลัพธ์ และ ด้านปัจจัยนำเข้า ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านวัตถุประสงค์ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มี 2 คู่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลลัพธ์ กับประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกิจกรรม กับ ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลลัพธ์ กับ ประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวัตถุประสงค์ กับ ประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิต

3.1 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวัตถุประสงค์ กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านความใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน และด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ

3.2 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านปัจจัยนำเข้า กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการผลิตและด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน ตามลำดับ

3.3 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกิจกรรม กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา และ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ

3.4 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลผลิต กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนา ด้านความใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ

3.5 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลลัพธ์ กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตลอดจนความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกิจกรรม (Process) ด้านผลผลิต (Outputs) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) และด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินโครงการและแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการดำเนินงานที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการใช้ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากรและบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่มีภายในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานโดยการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารยังให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่ต่อการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลาส่งผลให้ผลการบริหารการจัดการศึกษาเป็นที่พึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับ กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดผลประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา และด้านการให้รางวัลตอบแทนตามลำดับ และสอดคล้องกับ กิตติ คุณสมบัติ (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยุพเรศ พระวัย (2558) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 33 ผลการพบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัตถุประสงค์ มีค่าลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ ด้านกิจกรรม และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด คือ ด้านผลผลิต

1.1 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการบริหารที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน บริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลา โดยผลการบริหารการจัดการศึกษาเป็นที่พึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554, หน้า 52) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งไปที่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กร ด้วยการมีตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ถึงความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน และสอดคล้องกับ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547, หน้า 133) ที่กล่าวถึงการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและความมุ่งเน้นที่ผลงาน อันได้แก่ ผลผลิต (Outputs) กับผลลัพธ์ (Outcomes) และความพึงพอใจของประชาชนหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกัน

1.2 ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถดำเนินโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน รวมถึงมีกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสมไปยังผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2547) ที่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ดังนั้น การสร้างกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการโดยมีแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานราชการมากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยให้มีการพิจารณาองค์กรจากทุกมุมมองอย่างครบถ้วนและป้องกันความเบี่ยงเบนซึ่งกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการสามารถพิจารณาจากมุมมองจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิภาพ 2) ด้านประสิทธิผล 3) ด้านคุณภาพการให้บริการ และ 4) ด้านการพัฒนาองค์การความสามารถ นำมาพัฒนาหน่วยงานร่วมกันโดยมีการวิเคราะห์แผนการพัฒนาที่ชัดเจน

1.3 ด้านกิจกรรม (Process) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการบริหารจัดการที่ดี โดยมีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการจัดระบบเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมเพื่อใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ข, หน้า 20) ที่ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ว่า มี 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องกำหนดทิศทางโดยรวมว่าจะทำอะไร อย่างไร เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (Swot Analysis) และให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์การและสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ 2) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งจะกำหนดความชัดเจนของตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณ (Quality)เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวชี้วัด 3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร

1.4 ด้านผลผลิต (Outputs) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการ

กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้งานเกิดความคล่องตัว เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการผลิตผลงานของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556, หน้า 14) ที่กล่าวถึง ผลผลิต (Outputs) ว่าหมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่ทำเสร็จสมบูรณ์ พร้อมส่งมอบให้ผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยตรง เช่น การออกใบอนุญาต การออกหนังสือสำคัญ ข้อเสนอแนะ ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษา การหางานให้ผู้ว่างงาน หรือจำนวนผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา และสอดคล้องกับ ยุพเรศ พระวัย (2558, หน้า 5–6) ที่กล่าวว่าผลผลิต (Outputs) คือ การจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการให้บริการและการอำนวยความสะดวก การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการบริหารทรัพยากรและบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่มี มีการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม สอดคล้องกับ จารุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 206) ที่กล่าวถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า เป็นกระบวนการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) ใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Efficiency) การได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (Effectiveness)

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการพัฒนา

สถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิต และด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถผลิตนักเรียนให้เข้าศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่สุจริต มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 1) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการให้รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 105) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ สอดคล้องกับ ทินกฤต ชัยสุวรรณ (2562, หน้า 42) ที่ได้ทำกาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดด้านความสามารถของสถานศึกษาในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม รองลงมาคือความสามารถของสถานศึกษาใน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมาย อาจเป็นเพราะการ

ให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยน ข้อข่าวสารระหว่าง โรงเรียนและผู้ปกครอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง การให้บริการทางวิชาการกับชุมชน การรับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน การแลกเปลี่ยน ข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การจัดบรรยากาศ ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน กำหนดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน การติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษากับหน่วยงานอื่น และสอดคล้อง มยุรี สนิทกุล (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการปฏิรูปการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ ทำให้สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีความสามารถในการจัดการสถานศึกษาให้มีความเป็นระบบในด้านโครงสร้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย และมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้โรงเรียนมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับรอบบินส์ Robbins (2003, p. 258) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการบรรลุเป้าหมายเพื่อประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific goal) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ 1) องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals) 2)

เป้าหมายต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน 3) เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป 4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน 5) สามารถวัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้ โดยเป้าหมายโครงการที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจะทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีทักษะ ความรู้และความสามารถในการบริหารโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน และมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ มอท์ท Malt (1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305-306) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทานกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านความสามารถในการผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีนักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีเจตคติที่ดีและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหา และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่งผลให้ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียนในปกครอง สอดคล้องกับ ดาฟท์ (Daft, 1989), กิบสัน และคนอื่น ๆ Gibson, et al. (1991, pp. 29-33) ที่ได้อธิบายไว้ตรงกันถึงโมเดลของประสิทธิผลที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้นๆ มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ประกอบด้วย

3 โมเดลสำคัญ ได้แก่ 1) โมเดลวัตถุประสงค์ (Goal Model of Organization Effectiveness) โดยแบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 อย่าง คือ 1) วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (Official Goals) 2) วัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (operative goals) 2) โมเดลระบบทรัพยากร (System–Resource Model of Organization Effectiveness) หมายถึง การมีประสิทธิผลขององค์การอยู่ที่ความสามารถที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือที่มีค่ามากกว่า โมเดลที่อาศัยทฤษฎีระบบเป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ พิจารณาในส่วนของพฤติกรรมการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์การนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์การไปสู่ผลผลิต ส่วนภายนอกโครงการก็ได้รับการกดดันในเรื่องการแข่งขันกันให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น และ 3) โมเดลผสมผสานระหว่างเป้าหมายและระบบทรัพยากร (Integrated Goal and System–Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการมองต่อจากเกณฑ์หลักโดยการมององค์กรในระบบเปิด มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มิติเวลา มิติองค์ประกอบพหุ และมิติเกณฑ์ที่หลากหลาย ตัวยึดหลักการคือไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุดจึงต้องวัดในลักษณะของวิธีการเชิงระบบ โมเดลที่เกิดจากการบูรณาการในทุกโมเดลและทุกมิติสามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนได้ โดยจะต้องมีการปรับและประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม โดยมีสิ่งชี้วัด คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรและเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก ความพร้อมของนักเรียน ความสามารถของครู เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การเมือง และระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษา 2) กระบวนการ ได้แก่ ความสม่ำเสมอ และวิสัยทัศน์ บรรยากาศของสุขภาพ ระดับแรงจูงใจ บรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียน คุณภาพของหลักสูตร คุณภาพของการสอน เวลาที่ใช้เรียน และคุณภาพของผู้นำ 3) ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อัตราการขาดงานของครู อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพการ และสอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538, หน้า 34) ที่กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษาที่มีข้อมูลลดหลั่น โดยทั่วไปเป็นการศึกษาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดให้ตัวแปรตามในการวิจัย คือ ผลผลิตทางการศึกษา (educational outcomes) ซึ่งได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (academic achievement) และผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ (non academic achievement)โดยตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภูมิหลังทาง การเลี้ยงดู คุณภาพของครู และวิธีการเรียน เป็นต้น

2.4 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล และรู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์ มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 42) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า การจากการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชน และแหล่งอื่น รวมถึงการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ลงมือศึกษา ค้นคว้า อ่าน ปฏิบัติ สัมผัส สืบค้น แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนได้รับคำตอบและสร้างความรู้ด้วยตนเองขึ้นมา และสอดคล้องกับ ฮอยและเฟอร์กูสัน Hoy and Furguson (1985 pp. 117-134) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ว่าเป็นพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ระดับเห็นความสำคัญมีความต้องการพัฒนาตนเองเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรม โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านผลผลิต ด้านผลลัพธ์ และ ด้านปัจจัยนำเข้า ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านวัตถุประสงค์ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มี 2 คู่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลลัพธ์ กับประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกิจกรรม กับ ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนา

สถานศึกษา รองลงมา คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลลัพธ์ กับ ประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวัตถุประสงค์ กับ ประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี จัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความรู้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน มีกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม บริหารทรัพยากรและบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงาน กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม อำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการพัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา มุ่งจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 98–104) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการให้รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 101–103) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดผลประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา และด้าน

การให้รางวัลตอบแทน ตามลำดับ ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป นอกจากนั้นการวิจัยยังพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อนงค์ อาจจงทอง (2557, หน้า 71–74) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตะนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 84–85) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีระดับการบริหารฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จึงเห็นควรเน้นส่งเสริมคุณภาพในประเด็นที่มีระดับการบริหารฯ ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดเข้าใจตรงกันในการที่จะร่วมมือกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารทรัพยากรและบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่มี โดยการระดมทรัพยากร

จากส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม บริหารบุคลากรให้เหมาะกับงานและความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม

1.3 ด้านกิจกรรม (Process) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานทั่วไป หรือการบริหารงบประมาณ กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ตัดสินใจร่วมกัน ประสานงาน แก้ปัญหา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.4 ด้านผลผลิต (Outputs) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

1.5 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล มีความสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีระดับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จึงเห็นควรเน้นส่งเสริมคุณภาพในประเด็นที่มีระดับประสิทธิผลต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โรงเรียนควรมีวิเคราะห์และวางแผนการมอบหมายงานในส่วนต่าง ๆ ให้กับบุคลากรตามความสามารถและความถนัด รวมถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน ในการนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือคุณภาพผู้เรียน

2.3 ด้านความสามารถในการผลิต โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลาหลายและเหมาะสมกับบุคคล ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงจนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง

2.4 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนอยู่เสมอ โดยการมอบหมายงาน จัดสรรสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

3. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวการณ์บริหารแบบอื่น ๆ กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อจะได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรชนก แย้มอุทัย. (2557). **ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

กรมวิชาการ. (2545). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.

กระสินธุ์ ตงฉิน. (2552). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

กรุณา ภู่มะลิ. (2557). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

กอบชัย มณีตัน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

กิตติ คุณสมบัติ. (2556). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กิตติ บุญนาค. (2549). **ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ โดยการใช้กระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM).** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2557). **เทคนิคการบริหารวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุค พอยท.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2547). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. **วารสารการจัดการสมัยใหม่,** 2(2), 131–139.

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน Community Research Study**. นนทบุรี: เอส.อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

ชิตชนก เชิงเชาว์, อัมภา บุญช่วย และทวี ทองคำ. (2541). การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสารสงขลานครินทร์,** 4(2), 131–157.

ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2546). **เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ทินกฤต ชัยสุวรรณ และคณะ. (2562). ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง. **วารสารวิทยานครราชสีมา**,

(12)2, 35–45.

ธนิต ทองอาจ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL)** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นารี อาแว. (2545). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.

นิคม กันตะคำนันท์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเรือง ศรีเหรัญ. (2554). **การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ**. มหาวิยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ปรีชา ทัศน์ละไม. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นาของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1–3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) = Result-based management**. กรุงเทพฯ: เอ็ช อาร์ เซ็นเตอร์.

พิมพรรณ สุริโย. (2552). **ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภารดี อนันต์วารี. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

มยุรี สนิทกุล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคธัญบุรี, ปทุมธานี.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ยุพเรศ พระวัย. (2558). **การศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การประมวลสาร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เรียม สุขกล่ำ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วราภรณ์ เนาเพ็ชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วันชัย มีชาติ. (2557). **การบริหารองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สามลดา.

วินัย คำประดิษฐ์. (2547). **องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ**

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี, ราชบุรี.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2547). **การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ดา แดงเถิน. (2555). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

สมส่วน สว่าง. (2560). **การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำงานของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพจน์ สุขสบาย. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2562). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2562**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554ก). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554ข). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **การประกันคุณภาพสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). **แนวทางการบริหารราชการยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: หจก. ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2562). **ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2562.** สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2563, จาก https://bet.obec.go.th/New2020/wp-content/uploads/2020/06/nt3-2562.pdf

อธิปพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). **อิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อนงค์ อาจจงทอง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

อรวรรณ อุ่นวิเศษ. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

Bossert, S. (1988). **School Effects**. New York: Longman.

Creemers, B.P. M. (1993). **Towards a theory on educational effectiveness.** Sweden: Norrkoping.

Creemers, B.P. M., & Reynold. (1996). Issues and implications of international effectiveness research. **Journal of Educational Research,** 25(3), 257-266.

Daft, R. L. (1989). **The Leadership Experience**. Retrieved April 25, 2013, from http://pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475521/Organization_Culture_by_2.doc.

Denison, D.R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: Wiley.

Gibson, J. L. et al. (1973). **Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas.** Texas: Business Publication, Inc.

Gibson, J. L. et al. (1991). **Organizations: Behavior, Structure, and Processes**. Plano, Texas: Business Publications, Inc.

Gibson, J. L. et al. (2003). **Organizations: Behavior structure and processes** (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.

Gillham, J. E. (2000). **The science of optimism and hope: Research essays in honor of Martin**. Philadelphia: Templeton Foundation Press.

Hall, R. H. (2003). **Organization's structure, processes, and education**. New Jersey: Prentice–Hall International, Inc.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice** (4th ed.). Singapore: McGraw–Hill.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice** (6th ed.). Singapore: McGraw–Hill.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2005). **Educational Administration**: **Theory, Research and Practice** (7th ed.). Singapore: McGraw–Hill.

Hoy, W.K. and Ferguson, J (1985). A Theoretical framework and Exploration of Organizational Effectiveness in School. **Educational administration quarterly,** 21(2), 121–122.

Katz, D., and Kahn, R. L. (2003). **The social psychology of organizations** (2nd ed.). New York: McGraw–Hill Book Company.

Krejci, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

Lightfoot, S.L. (1986). On Goodness in Schools: Themes of Empowerment. **Peabody Journal of Education,** 6(3), 6–28.

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration Concepts and Practices**. New York: Thomson Learning, Inc.

Milton, C. R. (1981). **Human Behavior in Organization**. New Jersey: Prentice–Hall.

Mott, P.E. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York: McGraw–Hill.

Parsons, T. (1960). **Structure and process in modern societies**. New York: Free Press.

Pennings, J. M. and Goodman, P. S. (2003). **Toward workable framework.** San Francisco: Jossey Bass.

Robbins, S. P. (1991). **Organizational Behavior** (5th ed.). New Jersey: prentice Hall.

Robbins, S. P. (2003). **Organization Behavior: Concepts Controversies Application** (10th ed.). New York: Jarsey Prentive Hall.

Sergiovanni, T. J. (1991). **The Principalship: A Reflective Practice Perspective** (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Smiths, J., and Vorst, M. (1982). **School vaginalist voorgezet onderwijs**. Nijmegen: Berthoud.

Stoel, W. (1980). **The relationship between school size and well–being of pupils in secondary education**. Heren: RION.

Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View.** California: Goodyear Publishing.

Steer, R. M. and Porter, L. W. (2005). **Organizational effectiveness**. Santa Monica Calif: Goodyear Publishing.

Van, D. J., et al. (2002). A New Study on Educational Effectiveness in Secondary Schools in Flanders: An Introduction. **School Effectiveness and School Improvement,** 13(4), 383–397.

Van L, G., Van D. J., Opdenakker, M.–C., De Fraine, B., and Onghena, P. (2002). **The effect of school and classes on noncognitive outcomes.** Belgium: Acco.

Walsh, M. (1999). **Building a Successful School.** London: Kogan Page.

Webster, W. J. and Olson, G.H. (1984). **An Empirical Approach to Identifying Effective Schools**. Paper Presented at the 65th Annual Meeting of the American Educational Research Association: New Orleans, LA.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

1. ชื่อ **นายพิสิฐ ไชยชนะ**
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ระดับ ชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. ชื่อ **ดร.ชัย สันกว๊าน**
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

3. ชื่อ **ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ**
   ตำแหน่ง อาจารย์
   สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC

ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล

ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC)
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

อธิบายความหมาย ดังนี้

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริง

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริงหรือไม่

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา –1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อข้อคำถามนั้น ๆ ไม่ตรงเนื้อหา

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล

ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน		
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน		
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน		
41	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
49	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
50	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00						

ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) 5 องค์ประกอบ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิดของนักการศึกษาจำนวน 9 ท่าน 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวม โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

นางสาวนิดาพร เครือวงค์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง
   ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครู

2. ประสบการณ์ทำงานในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน
   ( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 6–10 ปี
   ( ) 11–15 ปี ( ) 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของท่าน ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการบริหารฯ				
		5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์ (Objectives)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน รวมถึงกระบวนการถ่ายทอดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเหมาะสม					
ปัจจัยนำเข้า (Inputs)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและสนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการบริหารฯ				
		5	4	3	2	1
กิจกรรม (Process)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาวิชาชีพโดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง					
ผลผลิต (Outputs)						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรในการผลิตผลงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการบริหารฯ				
		5	4	3	2	1
ผลลัพธ์ (Outcomes)						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคำนึงผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา					
25	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ					
26	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ประสิทธิผลของโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
0	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ประสิทธิผลของโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
การบรรลุเป้าหมายขององค์กร						
1	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย					
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน					
3	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน					
4	การวางแผนกลยุทธ์ของทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
5	โรงเรียนมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด					
ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					

ข้อ	รายการประเมิน	ประสิทธิผลของโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
ความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน						
11	โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน					
12	นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง					
13	นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
14	นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ					
15	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล					
16	นักเรียนรู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์					
17	นักเรียนสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล					
ความสามารถในการผลิต						
18	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
19	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต					
20	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย					
21	นักเรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหา					

ข้อ	รายการประเมิน	ประสิทธิผลของโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
22	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต					
23	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน					
24	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

****

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นิดาพร เครือวงค์
วัน เดือน ปี เกิด	29 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2546 ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2546 ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, จังหวัดนนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	111 หมู่ 3 ตำบลโป่งแพร่ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	นิดาพร เครือวงค์. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน – 14 พฤษภาคม 2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 7 (หน้า 854–868). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.