



การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

Result - Based Management of School Administrators in Betong District
under the Yala Primary Educational Service Area Office 3

อรุณชญา นहुชูสุข^{1*} และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ^{2*}
Arunchana Nhuchosuk^{1*} and Rapeepun Suwannutchote^{2*}

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Master of Education Program, Department of Educational Administration,
Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Associate Professor Dr., Department of Educational Administration,
Faculty of Educational Administration, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: sanirabet@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 188 คน จากสถานศึกษาจำนวน 18 แห่ง
เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies)
ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการ
ทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่มีเพศ
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จากการรวบรวม
ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนพบว่าปัญหาในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในลำดับต้น ๆ คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางส่วนไม่ได้จริงจังกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ขาดการ
ประเมินตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานไม่สม่ำเสมอ ขาดการให้รางวัล
ตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร สร้างความตระหนักต่อการ
จัดทำแผนกลยุทธ์ ประเมินตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน วัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่าง
สม่ำเสมอและจัดสรรงบประมาณเพื่อให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

The objectives of this research were 1) to study and compare Result – Based Management of School Administrators in Betong District under the Yala Primary Educational Service Area Office 3 as perceived by teachers, classified by sex, educational background and work experience; and 2) to compile problems they perceived and their recommendations. The samples used in this research were 188 teachers who work in Betong District under the Yala Primary Educational Service Area Office 3 in 2561 academic year. Data were collected by questionnaires. Statistics used for data analysis included frequencies, percentages, means, standard deviation and t-test. The results of the research were: 1) The opinions of the teachers towards Result - Based Management of School Administrators in Betong District under the Yala Primary Educational Service Area Office 3 were at high level, both overall and for each aspect. 2) The opinions toward Result-Based Management of School Administrators in Betong District under the Yala Primary Educational Service Area Office 3, expressed by teachers with different sexes, educational backgrounds, and work experiences were indifferent, either overall or for each aspect. 3) Problems and recommendations which are most frequently stated included: a) lack of seriousness of some stakeholders in developing the strategic plan; b) lack of assessment of performance indicators; c) irregularity in monitoring and auditing the performance; and d) Lack of rewards to boost morale. They therefore recommended that the school administrators raise awareness in strategic planning, performance indicators assessment, regular performance monitoring and auditing, and allocating budgets for rewarding teachers with distinguished performances.

Keywords: Result - Based Management, School Administrators

บทนำ

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานแก่ครู และนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2524 ความว่า “การศึกษาเป็น ปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมือง ไตให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนอย่างครบถ้วน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถ ดำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวต่อไปได้ตลอด” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ , 2543, น.18) ทั้งนี้เพราะการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนไทย เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการ พัฒนาคนให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางรากฐานของชีวิตแรกเกิด การพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องมีสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่มีคุณภาพ การจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้อง มี หลักการบริหารที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแกนหลัก ในการบริหาร จัดการและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่น ๆ เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการให้บุคลากร



ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 อ้างถึงใน ศักดิ์ดา แดงเถิน, 2555, น.1) แนวทางการบริหารจัดการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นทางเลือกที่สำคัญที่จะสามารถทำให้สถานศึกษากลับมาเป็นที่คาดหวังของคนในชาติได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคคลทุกภาคส่วน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และกระบวนการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองคาพยพให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรที่เรียกว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM) (วีระยุทธ ชატะกาญจน์, 2547, น.2)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators-KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและการบริหารการใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง (รัตนภรณ์ มาคุ้ม, 2558, น.20) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของงาน (Critical Success Factors : CSFs) และต้องกำหนดตัวชี้วัด เพื่อประเมินองค์กรว่า มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลหรือไม่ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, น.146) การนำหลักการและกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน 4) การให้รางวัลตอบแทน (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543 อ้างถึงใน ศักดิ์ดา แดงเถิน, 2555, น.52) มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ก็จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษานั้น ๆ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา สร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารงานสถานศึกษาและการจัดการศึกษาโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวิธีการบริหารงานสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและสามารถวัดประเมินผลได้โดยตัวชี้วัด (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, น.146) ทำให้การบริหารการศึกษามีการพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษามีปัจจัยหลายประการที่เป็นตัวกำหนด รวมไปถึงมีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาหลายด้าน อาทิ ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มงาน ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 21) รวมไปถึงนโยบายการสร้างเสริมความเข้มแข็งตามแนวกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และปัญหาการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, น. 21) จากบทความเรื่องปัญหาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ทั่วประเทศ จากการประมวลความรู้ใน



ภาพรวมชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการความช่วยเหลือหลายประการ เช่น ปัญหาด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ด้านการบริหารการเงินให้เป็นไปตามระเบียบราชการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ปัญหาการวางแผน ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ไม่เพียงพอ สาเหตุหลักในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร คือ ขาดประสบการณ์ที่นอกเหนือจากงานการสอน ขาดทักษะในการแก้ไขปัญหา ขาดสมรรถนะในการทำงาน ขาดภาวะผู้นำ การขาดเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อาทิ การกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม ขาดเทคนิคการใช้แรงจูงใจ เช่น การเสริมแรง การให้รางวัล คำชม การสนทนาพูดคุย ปรับความเข้าใจ (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2554) นอกจากนี้จากผลการประเมินสภาพของสถานศึกษาในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า มีสัดส่วนผู้บริหารใหม่มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ซึ่งทั้งผู้บริหารใหม่และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน และเกิดประเด็นปัญหาใหม่ ๆ เสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จึงได้กำหนดนโยบาย และกรอบทิศทาง การพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อันได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3, 2561)

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและด้านการให้รางวัลตอบแทน ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา และนำผลการศึกษานำเสนอเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทิศทางการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

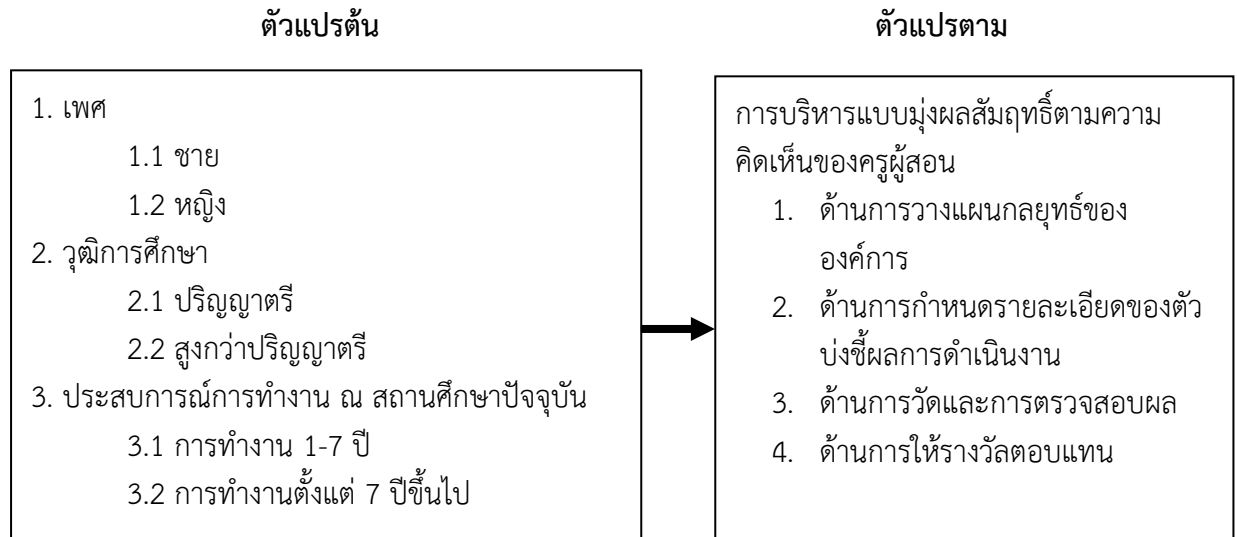
1. ศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. เปรียบเทียบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในเบตงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3



แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิคที่ประเทศสวีเดนพัฒนาขึ้นมาใช้ในระบอบราชการในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับหน่วยงานราชการ โดยมีการศึกษาวิจัยก่อนที่จะมีการดำเนินการ และยังได้นำแนวความคิดทางการบริหารจากประเทศอื่น ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักรเข้ามาผสมผสาน ได้แก่ Management by Objectives (MBO), Performance Management และ Logical Framework Approach ซึ่งมีหลักพื้นฐานเช่นเดียวกัน แต่โดยที่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะค่อนข้างเน้นที่ตัวผู้บริหารมากกว่าแนวความคิดอื่น การบริหารราชการแนวใหม่หรือ New Public Management (NPM) ที่รัฐบาลนำมาใช้คือการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (Results-Oriented Management) หรือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ของงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators KPIs) ได้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร และใช้ตัวชี้วัดเป็นตัววัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน (สุกิจ ศรีพรหม, 2550, น.14) ศักดิ์ดา แดงเถิน (2555, น.51) อธิบายว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและผลลัพธ์ เทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้วัดการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงาน ในขณะที่ ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ (2555, น.49) ให้ความเห็นว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนพัชรียา อุตตะ (2553, น.11) เห็นว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของวัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กิจกรรมผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่ชัดเจนโดยผลการดำเนินงานขององค์กรจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการประเมินผล วัดผลกระทบที่เกิดขึ้นว่าตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และต้องเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ส่วนปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554, น.12) อธิบายว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังเพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการมีตัวชี้วัดความสำเร็จดังกล่าวอย่างชัดเจนมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ถึงความคุ้มค่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการดังกล่าว และทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 อ้างถึงใน ศักดา แดงเถิน, 2555, น. 52) อธิบายว่า กระบวนการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มี 4 ด้านที่สำคัญ คือ 1) ด้านการวางแผนขององค์กร, 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน, 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่กว้างและสถานศึกษาแต่ละแห่งตั้งอยู่ห่างไกลกันตามลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชนในอำเภอเบตง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวนสถานศึกษา 18 แห่ง ประกอบด้วยครูผู้สอนจำนวน 369 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ณ สถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 3) แบบสอบถามแสดงความความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ 0.67 – 1.00 และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .959



4. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 120 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 เพศชาย 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 141 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 และสูงกว่าปริญญาตรี 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 โดยมีระยะเวลาในตำแหน่ง ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน 1 - 7 ปี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป 151 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3

2. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ด้าน โดยมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.42) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.39) และมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ คือ ด้านการให้รางวัลตอบแทน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.57)

3. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการทำยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบาย มีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่มีรากฐานมาจากพันธกิจขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ในทุกระดับขององค์กร ฝ่ายงานต่าง ๆ และครูผู้สอน ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารต้องผ่านการสอบ การอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ยังได้รับการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ใกล้เคียงกัน ส่งผล



ให้ครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทนตามลำดับ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก นโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีการปรับและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำหลักการและกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและการให้รางวัลตอบแทน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถกำหนดการทำงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษา มีการนำเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการบริหารงาน สถานศึกษามีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ให้ทุกคนและแกนนำอื่น ๆ มีส่วนร่วม เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการให้บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาร่วมกันทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีการพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นและอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คุณสมบัติ (2556, น.61) เรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ มาคุ้ม (2558, น.106) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของกอบชัย มณีตัน (2559, น. 90) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสีกะ ศิริวัฒน์กาญจน์ (2557, น.113) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่า การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน



2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่ว่าจะครูผู้สอนนั้นจะเป็นเพศใดก็ตาม แต่เมื่อมาทำงานในสถานศึกษาแห่งเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาแต่มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม บริบทภายในองค์กรใกล้เคียงกัน และเกณฑ์ประเมินตัวชี้วัดเดียวกันก็อาจจะส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา แดงเถิน (2555, น.175) เรื่อง การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนมีเพศแตกต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ คุณสมบัติ (2556, น.64) พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ โดยให้มีการทำยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายและมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่มีรากฐานมาจากพันธกิจขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กร ฝ่ายงานต่าง ๆ ลงไปจนถึงระดับตัวครูผู้สอน และด้วยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใดก็ตาม ส่วนใหญ่ต่างก็มีความกระตือรือร้นในการเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาทักษะของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูผู้สอนซึ่งมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรียา อุตมะ (2555, น. 89) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารต้องผ่านการสอบและการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งครูผู้สอนยังได้รับการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยการประชุมอบรมสัมมนา การได้รับคำปรึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คุณสมบัติ (2556, น. 65) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา แดงเถิน (2555, น. 179) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการให้รางวัลตอบแทนต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแนวทางการบริหารด้านการให้รางวัลตอบแทนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรในองค์การตามระดับของผลการปฏิบัติงานที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นธรรมและโปร่งใส ควรสร้างสรรค์สิ่งจูงใจ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3
2. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงการแบ่งราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติ คุณสมบัติ. (2556). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กอบชัย มณีตัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงาน ตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏศรีสะเกษ ศึกษาศาสตร์. (2543). จอมปราชญ์นักการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชักเชส มีเดีย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2541). ระบบบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2554). ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารใหม่. ค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2561 จาก: www.gotoknow.org/posts/413844
- พัชรียา อุตตะ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนง วิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รัตนภรณ์ มาคุ้ม. (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- วีระยุทธ ขาดตะกัญจน์. (2547). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560, จาก: <http://isc.ru.ac.th/data/ED0003477.doc>.
- ศักดิ์ดา แดงเถิน. (2555). การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ธนบุรี.
- สักกะ ศิริวัฒนกาญจน์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร รัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุกิจ ศรีพรหม. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณี ศึกษา การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิทยาลัย การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (2561). เอกสารสารสนเทศทางการศึกษาปี
การศึกษา 2561. ยะลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2547). การปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา