



The Guidelines For Results-based Management of Schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

Tananchakorn Namchart¹, Sansern Hunsan² and Kanporn Aiemphaya³

Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand

¹E-mail: tananchakornnamchart@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4338-1846>

²Corresponding author email: Sansern.hun@rru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-3840-0307>

³Corresponding author email: kanporn2512@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8443-7771>

Received 09/01/2025

Revised 16/01/2025

Accepted 20/02/2025

Abstract

Background and Aims: The Results-based management of schools affects the success of achievement management. The objectives of this research were 1) to study the level of Results-based management of schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to study the guidelines for Results-based management of schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

Methodology: Using mixed-method research, both quantitative and qualitative. The sample groups were teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, Academic Year 2023, 302 teachers, selected through the random sampling method and for quantitative researchers and 8 key informants by the purposive sampling method. Data analysis statistics include frequency, mean, and standard deviation. The data obtained from the focus group discussions were analyzed typologically using a domain analysis.

Results: The research results were found: (1) The level of Results-based management of schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. (2) The guidelines for Results-based management of schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 are as follows: For strategic planning, there should be a review of the previous year's plan, along with the establishment of a clear vision, mission, objectives, and operational goals. Regarding the development of performance indicators, the details of the indicators should be tailored to the complexity and context of the educational institution. In terms of performance measurement evaluation should be developed for assessment and verification under the defined conditions. Concerning rewards and recognition, they should be distributed transparently, fairly, and equitably.

Conclusion: According to the research, school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level. When considering each aspect, it was found that performance measurement and evaluation had the highest average value, followed by





strategic planning, and Concerning rewards and recognition. The aspect with the lowest average value was regarding the development of performance indicators and the details of the indicators.

Keywords: Guidelines; Result-based Management; School



แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ทนันชกร นามชาติ, สรรเสริญ หุ่นแสน และกัญญา เอี่ยมพญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 302 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 8 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ควรมีการทบทวนแผนงานในปีที่ผ่านมาและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินงานให้ชัดเจน ด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ควรมีการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้มีความยากง่ายตามบริบทของสถานศึกษา ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ควรมีการสร้างเครื่องมือในการวัดและการตรวจสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ด้านการให้รางวัลตอบแทน ควรมีการให้รางวัลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม อย่างเท่าเทียมกัน

สรุปผล: จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แสดงให้เห็นถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาในด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

คำสำคัญ: แนวทาง; การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์; สถานศึกษา

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จึงปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ระบุโดยสรุปว่า วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่

21 โดยมีวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทชีวิตของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง นอกจากนี้ยังกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับการศึกษา สามารถจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป็นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคมที่มีศักยภาพ และความพร้อมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ กติกาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีนโยบาย และมาตรการจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การลดหย่อนภาษี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566- 2570 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ที่ระบุว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management : RBM) เป็นเครื่องมือการบริหารที่นำมาใช้ในการบริหารของภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษ และประเทศในแถบทวีปเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฮ่องกง ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management : NPM) เนื่องจากก่อนหน้านี้การบริหารภาครัฐในอดีตเป็นการบริหารภายใต้กรอบของระเบียบและกฎหมาย มีการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อเสริมสร้างเอกภาพในการบังคับบัญชาทำให้การบริหารขององค์การปลอดจากระบบอุปถัมภ์มีความเป็นกลาง รวมทั้งช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การดำเนินงานในลักษณะนี้เป็นการเน้นที่กฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญไม่ได้ยึดผลลัพธ์ของงานเป็นเป้าหมายหลัก เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน มีการหลีกเลี่ยงกฎระเบียบ มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะเป็นผู้รับบริการจากภาครัฐ ดังนั้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงถูกนำมาใช้กับภาครัฐและภาคเอกชนในฐานะและถือเป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพมากกว่าเดิม โดยใช้งบประมาณ

น้อยลงช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลงานทั้งด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณธรรม และความพึงพอใจของผู้รับบริการ (นิตาพร เครือวงศ์, 2564)

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการพัฒนา ผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหา และมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน ให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ อย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่า ประหยัด นำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา (สุภาภรณ์ ทะวะละ, 2565, หน้า 23)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (2565) ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลและนิเทศการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแผนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ว่าได้มีนโยบายเร่งรัดและยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกมิติโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะในการบริหารงาน ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ครูมีแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนทุกระดับมีทักษะในการดำเนินชีวิต ในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผู้วิจัยจึงได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้น (pilot study) โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 50 คน และผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 15 คน ได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) ปัญหาการวางแผนปฏิบัติงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานศึกษาวางแผนการทำงานไม่ชัดเจน ไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ บุคลากรขาดการตระหนักในหน้าที่ของตน 2) ปัญหาการขาดรางวัลตอบแทน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนขาดการให้กำลังใจแก่บุคลากร ไม่มีการเสริมแรงด้านการให้รางวัล การชมเชย ไม่มีการสนทนาพูดคุย ไม่มีการปรับความเข้าใจ และ 3) ปัญหาการขาดการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง และชุมชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานเท่าที่ควร และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาร่วมกันค่อนข้างน้อย

ดังนั้นจากสภาพปัญหาปัญหาการวางแผนปฏิบัติงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดรางวัลตอบแทน ปัญหาการขาดการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปพัฒนาและส่งเสริมในเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

พัชรพงษ์ เพชรโก (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมทั้ง 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน กระบวนการวัดและการตรวจสอบการดำเนินงาน กระบวนการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกระบวนการพบว่า กระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กระบวนการให้รางวัลตอบแทน และ 2) แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยมุ่งเน้นในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความสำเร็จทางด้านวิชาการสูงสุด แต่การให้รางวัลตอบแทน และการเผยแพร่ผลงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นยังอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลตอบแทนและการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สายฝน เหล่าลาภะ และคณะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดอุดรธานี มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการกำหนด รายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิควิธีการ และความเข้าใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ดี จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร มีการพัฒนาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนด การวัด และประเมินผลการดำเนินงาน ทำให้ทราบผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้านจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขและช่วงเวลาที่กำหนดไว้เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่และ 2) ผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี มีด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อเรียงตามระดับ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ตามลำดับ

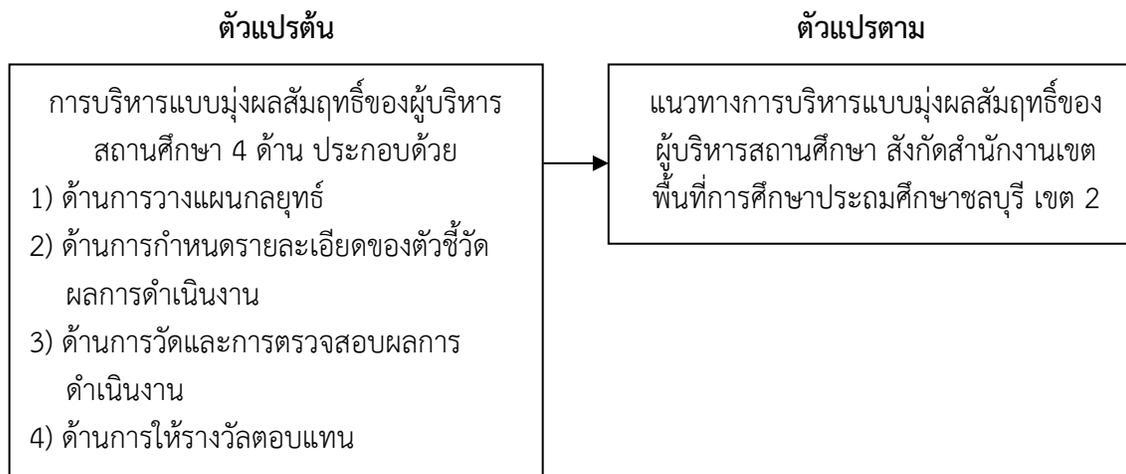
จิรพันธ์ สัญญาสัมพันธ์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่อาศัยความน่าเชื่อถือและมีความเชื่อมั่นด้านการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องมีความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษา บทกฎหมาย บทพระราชบัญญัติการศึกษาและหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่บุคลากร มีเหตุผล เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสมอภาค ยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีความรู้และมีคุณธรรมสามารถรองตนและรองงานได้ มีกระบวนการจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการขับเคลื่อนการบริหารงานโดยมีทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การบริหารการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,370 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากรางสำเร็จรูปของเครื่อ

และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 302 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และหัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) รายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ข้อคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดประกอบไปด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและสภาพการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 รวบรวมมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามและข้อคำถามการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างและข้อคำถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : index of item objective congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้

3.5 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

3.6 นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 302 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด

4.2 ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมกับหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางระบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วส่งคืนให้ผู้วิจัยทางระบบออนไลน์เช่นเดียวกัน

4.3 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามโดยระบบออนไลน์ และติดตามในส่วนขอแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลด้วยการด้วยการสนทนากลุ่ม ในวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ด้วยวิธีจำแนกประเภทข้อมูล (typological analysis) จากนั้นใช้การวิเคราะห์คำหลัก (domain analysis) แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาประเด็นหลักแล้วแบ่งเป็นประเด็นย่อยอีกครั้ง จากนั้นสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (analytic induction) เพื่อสรุปข้อมูลเพื่อนำมาเชื่อมโยงกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษา และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, S.D. = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42, S.D. = .50$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.40, S.D. = .54$) ด้านการให้รางวัลตอบแทน ($\bar{X} = 4.37, S.D. = .57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.32, S.D. = .54$)

2. แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการทบทวนแผนงานในปีที่ผ่านมา วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ มีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครู และนักเรียน เข้ามาพูดคุยรายละเอียดให้มีความเข้าใจตรงกันในทิศทางเดียวกัน มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ มีการใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ และใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมธุรกิจ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ในการวางแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนให้กับครูและบุคลากร มีการวางแผนในภาพรวมของการดำเนินงานตลอดปีการศึกษา และมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการวางแผนกลยุทธ์ให้ปฏิบัติอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษารายละเอียดจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) นโยบายเขตพื้นที่การศึกษา และจากโครงการต่าง ๆ มีการศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีการวางแผนการวิเคราะห์บริบทและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน มีการอ้างอิงกับมาตรฐานตัวชี้วัดของ

หน่วยงานอื่น มีการส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความยากง่ายตามบริบทของสถานศึกษา มีการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดอย่างชัดเจนก่อนการอนุมัติ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาก่อนกรองตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนกลยุทธ์ มีการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสอบการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดผลในการดำเนินงาน และอนุมัตินำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือในการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ มีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในด้านนั้น ๆ มีการกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการตรวจสอบ การวัด และการประเมินผล มีการกำหนดเกณฑ์การวัดและตรวจสอบในแนวเดียวกัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู บุคลากรภายนอก กรรมการสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ การวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีการรายงานผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา มีการประเมินผลการตรวจสอบอย่างโปร่งใส มีการใช้ทรัพยากรในการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า มีการนำผลการรายงานการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานไปใช้ปรับปรุงแก้ไข

4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเกณฑ์การประเมินก่อนการพิจารณาทุกครั้งอย่างชัดเจน มีการกำหนดระเบียบการให้รางวัลรายบุคคลและการให้รางวัลเป็นทีมตามชิ้นงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการให้รางวัลตอบแทนด้านการสอน ด้านจรรยาบรรณ ด้านคุณธรรม ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี มีการกำหนดชนิดของรางวัลในแต่ละด้านอย่างชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอยู่เสมอ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการสรุปผลการประกาศรางวัลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถชี้แจงได้ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเพื่อเข้าร่วมการประกวดและแข่งขันรายการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการมอบวุฒิบัตร เกียรติบัตร และมีการชมเชยการปฏิบัติงานผ่านสื่อโซเชียลมีเดียทันที มีการชื่นชมต่อหน้าผู้ปฏิบัติงานในที่ประชุมทันที มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร

สรุปผลการวิจัย

ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการให้รางวัลตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อวางแผนในการสร้างกรอบการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีการวางแผนงานระยะสั้นแบบปีต่อปี การกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบาย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกำหนดเป้าหมายการ

ดำเนินงาน 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษา รายละเอียดและพิจารณาถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดก่อนการอนุมัตินำไปใช้ 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครื่องมือในการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานโดย ผู้เชี่ยวชาญอย่างตรงไปตรงมา 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดระเบียบการให้ รางวัลรายบุคคลและการให้รางวัลเป็นทีมตามชิ้นงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอยู่เสมอ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเพื่อเข้าร่วมการประกวดและแข่งขันรายการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา



แผนภาพที่ 2 แผนผังความคิดสรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ภาพรวมพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นหลัก ให้กับครูและบุคลากร มีการวางแผนกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการดำเนินงานร่วมกันกับครูและ บุคลากรด้วยการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มีการรับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับ สถานศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันหมั่นเพียร แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการจัดหาและ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นให้ครู ในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้กำลังใจและเสริมแรงทางบวก แก่บุคลากร มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาเมอร์ เอ็ม เอล ซูลบี และมุฮัมหมัด เอ บานี ยูเนส (Al-Zoubipp & Younes, 2015) ที่กล่าวว่า การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง มีความขยันหมั่นเพียร การเสียสละ มีความอดทน รู้จักการใช้ ประโยชน์จากโอกาส และตระหนักว่าความล้มเหลวเป็นเพียงประสบการณ์เท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึ ความสามารถ มีความมั่นใจในตนเองในการทำงานอย่างหนักเพื่อเป็นหลักให้กับครูในสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้ ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ต้องพัฒนาและให้กำลังใจครูเป็นรายบุคคลเป็นแรงผลักดันให้ครูเสริมกำลังใจในการ เรียนและมีการใช้คำพูดเชิงบวกกับนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเรียนรู้มีความสามารถที่ยอดเยี่ยม และเป็น คนที่สมบูรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ทวะละ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนว

ทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่ามี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการทบทวนแผนงานในปีที่ผ่านมา วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาใช้ในการวางแผน กลยุทธ์ มีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครู และนักเรียนเข้ามาพูดคุยรายละเอียดให้มีความเข้าใจตรงกันในทิศทางเดียวกัน มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในการวางแผนกลยุทธ์ มีการใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ และใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมธุรกิจ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ในการวางแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนให้กับครูและบุคลากร มีการวางแผนในภาพรวมของการดำเนินงานตลอดปีการศึกษา และมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการวางแผนกลยุทธ์ให้ปฏิบัติอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนแผนงานที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีการนำแนวทางและนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน พร้อมทั้งใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และประเมินศักยภาพองค์กรเป็นข้อมูลพื้นฐาน มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อความเข้าใจและสามารถดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และพัฒนาทักษะด้านการมองการณ์ไกลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการปรับตัวต่อแนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น มีสร้างสมดุลในการบริหารและส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร จตุพร (2563) ที่กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางโดยรวมว่าจะทำอะไร อย่างไร เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร และให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรและสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สตีเฟน พี มิสเคลล์ (Miskell, 2020) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาผลของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลในชนบทของรัฐนิวยอร์ก พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับครู มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการตั้งเป้าหมายให้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายผู้เรียน และเปลี่ยนเป้าหมายไปเรื่อย ๆ ในแต่ละปี มีการแลกเปลี่ยนตัวชี้วัด มีการดำเนินงานแบบกระจายอำนาจความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการนำเป้าหมายที่เขียนไว้ในแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ใช้กระบวนการวางแผนเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และวัดผลตามกรอบเวลาที่กำหนดซึ่งส่งผลดีต่อความสำเร็จของนักเรียน

2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา รายละเอียดจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) นโยบายเขตพื้นที่การศึกษา และจาก โครงการต่างๆ มีการศึกษาวิจัยทัศน ทัศนกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีการวางแผนการวิเคราะห์บริบทและ สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน มีการอ้างอิงกับมาตรฐานตัวชี้วัดของ หน่วยงานอื่น มีการส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความยาก ง่ายตามบริบทของสถานศึกษา มีการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดอย่างชัดเจนก่อนการอนุมัติ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาลั่นกรองตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทัศนกิจ และแผนกลยุทธ์ มีการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสอบ จัดทำ รายละเอียดตัวชี้วัดผลในการดำเนินงาน และอนุมัตินำไปใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา และวิเคราะห์นโยบายสำคัญจากกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ ทัศนกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์บริบทของ สถานศึกษาและกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาลั่นกรองตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐาน มีการประชุมชี้แจงร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของการกำหนดตัวชี้วัดที่ต้องสะท้อนถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา และต้องมีการประเมินและปรับปรุงตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างกลไก การติดตามและรายงานผลการใช้ตัวชี้วัด สอดคล้องกับแนวคิดของ ราซิต ซีซาร์ กัลลันต์ ออร์มิลลา (Ceazar and Ormilla, 2021) ที่กล่าวว่า การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทัศนกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยควรกำหนดเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดขอบเขตของตัวชี้วัดที่ชัดเจนและต้องเป็นตัวชี้วัดที่ทำนายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยสร้างข้อกำหนด ในการพัฒนา ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครู และควรหลีกเลี่ยงเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ซึ่งขาดมาตรฐานและ ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน เหล่าลาภะ และคณะ (2566) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการ กำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานผู้บริหารสถานควรมีความรู้ความสามารถในการกำหนด รายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาควรวางแผนวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT analysis) เพื่อกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทัศนกิจ วัตถุประสงค์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนแนวทางบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหาร สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุม ชี้แจง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิด และวางแผนวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT analysis) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการสำรวจหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบันเพื่อนำมา ช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครู บุคลากรทางการ ศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน สามารถควบคุมตรวจสอบได้ และสะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผล

3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือในการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ มีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในด้านนั้น ๆ มีการกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการตรวจสอบ การวัด และการประเมินผล มีการกำหนดเกณฑ์การวัดและตรวจสอบในแนวเดียวกัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู บุคลากรภายนอก กรรมการสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกันวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ การวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา มีการประเมินผลการตรวจสอบอย่างโปร่งใส มีการใช้ทรัพยากรในการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า มีการนำผลการรายงานการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานไปใช้ปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือที่ชัดเจนสำหรับวัดและตรวจสอบผล การดำเนินงานตามเงื่อนไขที่กำหนด มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผล มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องที่หลากหลายเพื่อร่วมกันวัดผลและตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการวัดผลมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ผลการติดตามและประเมินผลถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับตัวชี้วัดและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เอ็ด เปาโล ปี อากุยนาลโด (Aguinaldo, 2021) ที่กล่าวว่า การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องมีเกณฑ์และระเบียบในการติดตามที่ชัดเจน ไม่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์แต่ยังคงต้องเน้นแนวปฏิบัติที่ได้กำหนดร่วมกันเป็นหลัก และต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สถานศึกษาตั้งขึ้นก่อนหน้าและสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และรายงานการประเมิน เพื่อจะได้ นำผลที่ได้จากการติดตามการประเมินที่ได้ไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาต่อไป และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพงษ์ เพชรโก (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะสั้น ระยะยาว โดยมีการพิจารณาอย่างเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นที่ยอมรับ ทั้งกรรมการกำกับติดตามและผู้ปฏิบัติงาน

4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเกณฑ์การประเมินก่อนการพิจารณาทุกครั้งอย่างชัดเจน มีการกำหนดระเบียบการให้รางวัลรายบุคคลและการให้รางวัลเป็นทีมตามชิ้นงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการให้รางวัลตอบแทนด้านการสอน ด้านจรรยาบรรณ ด้านคุณธรรม ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี มีการกำหนดชนิดของรางวัลในแต่ละด้านอย่างชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอยู่เสมอ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการสรุปผลการประกาศรางวัลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถชี้แจงได้ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเพื่อเข้าร่วมการประกวดและ

แข่งขันรายการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการมอบวุฒิบัตร เกียรติบัตร และมีการชมเชย การปฏิบัติงานผ่านสื่อโซเชียลมีเดียทันที มีการชื่นชมต่อหน้าผู้ปฏิบัติงานในที่ประชุมทันที มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร มีการให้ของขวัญประจำปีตอนช่วงปีใหม่ มีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ ครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเกณฑ์การประเมินและกำหนดระเบียบการให้รางวัล อย่างชัดเจนทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน มีการกำหนดเป้าหมายการให้รางวัลในด้านการสอน จรรยาบรรณ คุณธรรม และการเป็นตัวอย่งที่ดี พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณารางวัลและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ครูส่งผลงานเข้า ประกวดทั้งในและนอกโรงเรียน มีการมอบรางวัลในรูปแบบที่หลากหลาย ชื่นชมผ่านสื่อสังคมออนไลน์และใน ที่ประชุม เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ตกลงกันได้ และจัดสรรอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชระ จตุพร (2563) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลตอบแทนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของ ผลงานที่ได้ตกลงกันได้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค ยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์การให้รางวัลตอบแทนเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพันธ์ สัญญาสัมพันธ์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ด้านการให้รางวัลตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ เสมอภาคและมีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่าง ที่ดี มีเหตุผล มีความรู้และคุณธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น ลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชิญผู้มีความรู้ความชำนาญช่วยตรวจสอบ การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และการอนุมัตินำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การกำหนดนโยบายในการเชิญผู้มีความรู้ความสามารถช่วยตรวจสอบการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ก่อนนำไปใช้จริง

2) จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการกำหนดรายละเอียด ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้ครูมีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ การดำเนินงานภายในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) สถานศึกษาควรนำปัญหาและแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทของสถานศึกษาในการวางแผน เพื่อพัฒนาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเสริมแรงทางบวกกับบุคลากร และส่งเสริมการใช้ แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ควรศึกษาสภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดอื่น
- 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2
- 3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จิรพันธ์ สัญญาสัมพันธ์ และวีรวิชัย ปิยนนทศิลป์. (2567). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12 (48), 270-278.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์
- นิตาพร เครือวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชรพงษ์ เพชรโก. (2564). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วัชระ จตุพร. (2563). *เอกสารประกอบการสอนการประกันคุณภาพการศึกษา*, พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- สายฝน เหล่าลาภะ สุนิสา วงศ์อารีย์ และนวัตกร หอมสิน. (2566). *แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 10 (6), 45-54.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2566). *แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีการศึกษา 2566*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- Aguinaldo, E.P.B. (2021). Assessing the relevance and Adequacy of the performance indicators to the school's strategic goals and evaluation report in a K-12 school. *Academy of Educational Leadership Journal*, 25 (4), 1-17.
- Al-Zoubipp, S.M., & Younes, M.A.B. (2015). Low Academic Achievement: Causes and Results. *Theory and Practice in Language Studies*, 5 (11), 2262-2268.
- Ceazar, R., Ormilla, G. (2021). Challenges of Implementing the Selected Key Performance Indicators (KPIs) in Promoting Students' Academic Performance in Primary Schools in Mvomero District, Tanzania. *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, 8 (1), 66-78.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th.)*. New York: Harper & Publishers.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*, Reading. Attitude Theory and Measurement.(4thed.). New York: McGraw Hill.
- Miskell, S.P. (2020). *A Study of the Effect of Strategic Planning on Student Achievement in Rural Public Schools in New York State*. St. John Fisher University Fisher Digital Publications. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree Ed.D. in Executive Leadership. Ralph C. Wilson, Jr. School of Education St. John Fisher College.

