



## การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ทัศนะของครู ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

The Opinion of Teachers toward School Administrator Management using Results Based Management, Bhasichareon Office, Bangkok Metropolitan Administration.

ศักดิ์ดา แดงเถิน

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

E-mail : kaew\_da@yahoo.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศของครูและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นที่ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสำหรับทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ครูมีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานด้านวิชาการ รองลงมา คือการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานงบประมาณอยู่ในลำดับสุดท้าย เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกันและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การบริหารงานโรงเรียน, การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

### Abstract

The objectives of this research were to study and compare the opinion of teachers toward the school administrator management using Results Based Management. The teachers' opinion were compared based on their gender and school size. The sample in this study covered 210 teachers working under Bhasichareon Office, Bangkok Metropolitan Administration. The research tool employed for this study was the rating scale questionnaire with reliability level of 0.98. The data and information collected were analyzed for percentage, means, standard deviation and t-test and Analysis of Variance method (ANOVA) were used to test the hypothesis.

The research results indicated that the teachers had a positive opinion toward the Results Based Management of their school administrators, at high level. Considering their opinion on each point of view, it was found from the highest to the lowest means were academic administration the highest personnel administration, general administration and budget administration the second, the third and the lowest level was the budget management. Comparing the teachers' opinion toward the results based management of their school administrators principles based on different genders, it was found

that there was no differences of the opinion among the study. Comparing the teachers' opinion towards the results based management principles of their school administrators based on different school size, it was found that there was significantly difference at the statistical level of 0.05 of the opinion among the study.

**Keyword :** School Administration , Results Based Management

## บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของคนไทย เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตแรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ เพื่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องของการสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติอีกทอดหนึ่ง การศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง สำหรับ การพัฒนาประเทศ (อารุง จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์, 2542, หน้า 2-5) ซึ่งสอดคล้องกับ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช ความว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองได้ให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนอย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543, หน้า18)

อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอันพึงประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องมีสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมึหลักการบริหารการศึกษาที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาให้เกิดเอกภาพ

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่นๆ เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนและประสาน ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอก ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 53-55) ดังนั้นแนวทางการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ที่สามารถทำให้สถานศึกษาเป็นที่คาดหวังของคนในชาติได้นั้น จะต้องมีการบริหารที่อาศัยการทำงานร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และมีกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ เป็นแนวคิดและหลักการบริหารจัดการองค์กรทางธุรกิจที่เรียกว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีการนำมาใช้กับภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศทั้งสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์และประเทศในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์และฮ่องกง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด (กรมชลประทาน , 2546, หน้า 9) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้ผู้บริหารองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของงาน (Critical Success Factors: CSFs)และกำหนดตัวชี้วัด เพื่อประเมินองค์กรว่า มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่



การนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาใช้ในระบบคุณภาพในสถานศึกษาจะเป็นกลไกช่วยให้สามารถควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่วัดผลในแง่มุมต่างๆ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาบริหารงาน และมีการดำเนินงานอย่างมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกันก็จะใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุความคาดหวังของสังคมได้ในระดับใด

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาการศึกษาและสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน จึงควรนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่นำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานในโรงเรียนเพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทำให้การบริหารการศึกษามีการพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานครและนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศของครูและขนาดของโรงเรียน

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จีบ ปานขา) โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี โรงเรียนวัดโคกนอน โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนวัดโตนด โรงเรียนวัดตะล่อม โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิตร โรงเรียนวัดประดู่ (พวงอุทิศ) และโรงเรียนบางจาก มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 475 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน



## วิธีการศึกษาหรือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อสอบถามถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสำนักงานเขตภาษี สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 13 แห่ง ต่อการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน คือ การการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถาม ของ สุกิจ ศรีพรหม (2550) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ และขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นหรือทัศนคติของครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารของโรงเรียน ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

- ค่าคะแนน 5 หมายถึงมีความว่า มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุด
- ค่าคะแนน 4 หมายถึงมีความว่า มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาก
- ค่าคะแนน 3 หมายถึงมีความว่า มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ปานกลาง
- ค่าคะแนน 2 หมายถึงมีความว่า มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อย
- ค่าคะแนน 1 หมายถึงมีความว่า มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีถึงโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ส่งไปยัง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตภาษีเจริญสังกัด

กรุงเทพมหานคร โดยการนำไปยื่นด้วยตัวเอง โดยการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic sampling) โดยการเรียงลำดับประชากรแล้วเลือกสุ่มตามขนาดของตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบประเมินที่รับกลับคืน แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ที่สุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 212 ชุดได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด 210 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.06

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบประเมินมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การตัดสินใจประเมิน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2539, หน้า 68)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศของครู วิเคราะห์โดยใช้ t-test แบบ Independent

5. เปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA: One-way Analysis of Variance) หรือ F-test ทดสอบ และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe method)



## ผลการวิจัยสภาพทั่วไปของครู

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 70.95 เป็นเพศชายร้อยละ 29.05

ด้านขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือ กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 35.71 และโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 17.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	61	29.05
หญิง	149	70.95
รวม	210	100.00
6. ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	37	17.62
โรงเรียนขนาดกลาง	75	35.71
โรงเรียนขนาดใหญ่	98	46.67
รวม	210	100.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร ในภาพรวมมีการใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า แต่ละด้านมีการใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ดังแสดงดังตารางที่ 2 ด้านที่มีการใช้หลักการ

หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บริหารมากที่สุด คือ การบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการใช้หลักการหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บริหารน้อยที่สุด คือ การบริหารงานงบประมาณ

ตารางที่ 2 การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในภาพรวม

การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ตามการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน	ทัศนคติของครู			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. การบริหารงานวิชาการ	4.19	0.77	มาก	1
2. การบริหารงานบุคคล	4.10	0.79	มาก	2
3. การบริหารงานงบประมาณ	4.07	0.76	มาก	4
4. การบริหารงานทั่วไป	4.09	0.76	มาก	3
รวม	4.11	0.77	มาก	-



3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลัก

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารตามการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงดังตารางที่ 3 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในภาพ จำแนกตามเพศของครู

การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ตามการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน	เพศของครู				t-test	Sig.
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.21	0.72	4.18	0.79	มาก	1
2. การบริหารงานบุคคล	4.16	0.72	4.07	0.81	มาก	2
3. การบริหารงานงบประมาณ	4.14	0.71	4.05	0.78	มาก	4
4. การบริหารงานทั่วไป	4.17	0.74	4.06	0.77	มาก	3
รวม	4.17	0.72	4.09	0.79	มาก	-

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่อการบริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงดังตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาตามขนาด

ของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีการใช้หลักการหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บริหารมากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก รองลงมา คือโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในภาพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ตามการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน	เพศของครู						F	Sig.
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.31	0.80	4.37	0.68	4.00	0.77	9.459	0.000*
2. การบริหารงานบุคคล	4.26	0.78	4.22	0.76	3.94	0.79	6.157	0.003*
3. การบริหารงานงบประมาณ	4.27	0.79	4.22	0.71	3.88	0.73	8.601	0.000*
4. การบริหารงานทั่วไป	4.33	0.78	4.22	0.71	3.90	0.74	9.321	0.000*
รวม	4.29	0.79	4.26	0.72	3.93	0.76	9.292	0.000*



5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่อการบริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน (Sig. 0.000) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ (Sig. 0.000) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล (Sig. 0.000) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานงบประมาณ (Sig. 0.000) และความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานทั่วไป (Sig. 0.000) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผล

1. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสำนักงานเขตภาษีเจริญสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการบริหารมากที่สุด คือ การบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการบริหารน้อยที่สุด คือ การบริหารงานงบประมาณ

2. ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหาร

งานทั่วไป โดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ทัศนะของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่อการบริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## วิจารณ์

จากผลการวิจัย เรื่องการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป พบว่าทุกด้านมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้นำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนมาก โดยผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ ของการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยมีการกำหนดนโยบาย สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา ประเมิน ติดตาม ตรวจสอบทั้งด้านครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539, หน้า 13-14) ที่กล่าวว่าแนวคิดของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้นให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักไว้อย่างชัดเจนเป็นที่



เข้าใจของทุกคนในองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ ศรีพรหม (2550, หน้า 149) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ โดยการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากศึกษาพบว่า การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับปฏิบัติได้มาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติณรงค์ มงคลดี (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขต อ. แม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2547, หน้า 1-2) ที่กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานของภาครัฐ ซึ่งกำหนดว่าภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแนวทางการบริหารไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่ต้องคำนึงถึงประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของภาครัฐมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนและการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ภาษีของประชาชนและงบประมาณของแผ่นดิน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศของครู ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่าครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเพศของครูที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารนั้นมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครูได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ทำให้ทุกคน รู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศิณี คงเมือง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานเทศบาลมีเพศและประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบทัศนคติของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่อการบริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันและจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผล คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน



แตกต่างจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านแตกต่าง จากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนที่มีการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารมากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก รองลงมา คือโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนที่มีการใช้หลักการหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บริหารน้อยที่สุด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ สาเหตุที่ทำให้ทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งแบบผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารต่างกัน อาจเป็นเพราะ ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานไม่ว่าจะเป็น จำนวนนักเรียน จำนวนครูและปัจจัยนำเข้าต่างๆ ที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งภาระงานของแต่ละโรงเรียน มีปริมาณเท่ากัน จึงทำให้มีการบริหารงานหรือการกระจายงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่ทั่วถึงครูทุกคนเหมือนกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ทัศนคติของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แตกต่างกัน แต่จากการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แสดงว่า ผู้บริหารมีการนำหลักการบริหารโรงเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้บริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับการวัดผลการปฏิบัติงานของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2547, หน้า 6) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ หมายถึง วัตถุประสงค์ของงานและเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการทั้งในระยะสั้นระยะกลางหรือระยะยาว 2) ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ เช่น เงินทุน บุคลากร อาคาร เทคโนโลยี อุปกรณ์ ทรัพย์สินทางปัญญา กฎระเบียบ เป็นต้น 3) กิจกรรมหรือกระบวนการทำงาน หมายถึง การนำปัจจัยนำเข้าเข้ามาผ่านกระบวนการเพื่อทำให้เกิดผลงานตามมาตรฐานคุณภาพการทำงานที่องค์กรได้กำหนดไว้ 4) ผลผลิต (Outputs) หมายถึง ผลงานหรือบริการที่จัดทำขึ้นโดยกิจกรรม หรือกระบวนการที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร 5) ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง

ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่ได้ทำขึ้นซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินการและยังสอดคล้องกับตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ทศพร ศิริสัมพันธ์(2543, หน้า 148-150) และสุพจน์ ทราญแก้ว (2543, หน้า 137-138) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ 1) ตัวบ่งชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น 2) ตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณจำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม 3) ตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม

### ข้อเสนอแนะจากวิจัย

1. ผู้บริหารควรวางแผนการบริหารในรูปของคณะกรรมการ โดยการให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ สิ่งที่ควรปฏิบัติ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณที่มุ่งผลผลิตและผลลัพธ์ของงานตามหลักการบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
3. การบริหารงานบุคคล สิ่งที่ควรปฏิบัติ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ครอบคลุมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต
2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผู้ปกครองคือผู้ที่มารับการบริการจากโรงเรียนอันนำมาซึ่ง



แนวทางในการพัฒนาและปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพราะผู้ปกครองคือผู้ที่มีรับการบริการจากโรงเรียนอันนำมาซึ่งแนวทางในการพัฒนาและปฏิบัติงานที่ชัดเจน

### เอกสารอ้างอิง

- [1] เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **จอมปราชญ์นักการศึกษา : สังเคราะห์วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำริส** ด้านการศึกษาและการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. ซักเซส มีเดีย ; 2543.
- [2] เกศิณี คงเมือง. **ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ; 2551.
- [3] เกียรติณรงค์ มงคลดี. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3.** สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.; 2551.
- [4] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. **รายงานการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์คุรุสภา ; 2543
- [5] คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน.(2546). **การบริหารมุ่งสัมฤทธิ์.** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2552.
- [6] ทศพร ศิริสัมพันธ์. **“การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management)” รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย.** ภาควิชา
- รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2543.
- [7] ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร. บริษัท กราฟิคพอร์แมท (ไทยแลนด์) จำกัด ; 2539.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร. สุวีริยาสาส์น ; 2545.
- [9] วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2547). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2552, จาก <http://isc.ru.ac.th/data/ED0003477.doc>
- [10] สุกิจ ศรีพรหม. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่:กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ; 2550.
- [11] สุพจน์ ทรายแก้ว. **การวัดผลการปฏิบัติงาน.** เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่. (เอกสารอัดสำเนา), 2543.
- [12] อารุง จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์. **“การศึกษา : แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** วารสารวิชาการ. 2(9) (กันยายน 2542) : 2-12.