

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

School Results Based Management of School Administrators in Mae La Noi School
under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2

จිරพันธ์ สัจญญาสัมพันธ์¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญู ปิยนนทศิลา²
Chirapan Sanyasampan¹ Assist. Prof. Dr. Weerawit Piyanonthasin²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย 2) หาแนวทางการแก้ปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอแม่ลาน้อย จำนวน 169 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปบรรยายแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการแก้ปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร 2) กระบวนการจัดการ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม 3) องค์กรสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต้องมีความพร้อมปลอดภัย และมีความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine the current condition and problems of school administrators result-based management in Mae la noi. 2) to explore the process of school administrators result – based management problem. The sample was 169 teachers selected from schools in Mae la noi and 7 people of the the target group used in the interview to explore the process of school administrators result-based management problem. The research tools were data recording forms, questionnaires, and interview recordings. the reliability of

คำสำคัญ: การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

²Master of Education Program in Educational Administration, Maehongson College, Chiang Mai Rajabhat University, Mae Hong Son Campus

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

²Lecturer Master of Education Program in Educational Administration, Maehongson College, Chiang Mai Rajabhat University

Mae Hong Son Campus

ผู้ติดต่อ, อีเมล: จิรพันธ์ สัจญญาสัมพันธ์, chirapano@gmail.com

รับเมื่อ 12 เมษายน 2566 แก้ไข 28 พฤษภาคม 2566 ตอรับ 1 มิถุนายน 2566

.95 and .98. Quantitative data were analyzed by means, percentage, and standard deviation. The qualitative data were analyzed by content analysis and descriptive summary.

The results of the study found that:

1. Results of examining the current condition and problems of school administrators result – based management in Mae la noi as a whole and each aspect was at a high level. The Results of examining the problems of school administrators as a whole was at a moderate level.

2. The process of school administrators result-based management problem of School Administrators in Mae La Noi was as follows: 1) Executives must be reliable in 3 aspects were knowledge, friendliness in the way of Buddhism and being a good role model. 2) Executives must be Academic Leader and use the participative management in real management. 3) School places and facilities must be ready, safe and suitable for learning.

Keywords: Result based management, School Administrators in Mae La Noi

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นบ่อเกิดแห่งความเจริญงอกงาม เมื่อประชาชนได้รับการศึกษา สามารถประกอบอาชีพและทำงานที่ตนเองรักและมีความถนัด ประเทศชาติสามารถพัฒนาได้ง่ายมากขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2562, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายใจ สติปัญญา เป็นคนดีที่มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 – 2580 (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561 หน้า 31) ที่มุ่งหวังให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีความสุข มีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ให้ทุกคนเข้าถึงโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่จำเป็น เพราะการมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งรัตนภรณ์ มาค่อม (2558, หน้า 20) ได้สรุปเกี่ยวกับการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อผล การดำเนินงาน และการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกขององค์กร ตลอดจนคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, อ้างถึงในรัตนภรณ์ มาค่อม, 2558, หน้า 20) ว่าการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย วิธีการที่ต้องการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ความต้องการ จากนั้นกำหนดรายละเอียดสิ่งที่ต้องการวัดแล้วปฏิบัติงานและดำเนินการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานและเมื่องานสำเร็จมีการให้รางวัลความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นพลังกำลังใจในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่กลางหุบเขาในถิ่นที่ทุรกันดาร มีจำนวนครูไม่เพียงพอและไม่ครบชั้นเรียน นักเรียนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีหน้าที่ในการกำกับดูแลส่งเสริมการจัดการศึกษาและช่วยเหลือในการบริหารจัดการและจากรายงานผลการประเมินผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ ปีการศึกษา 2563 ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (2564, หน้า 4) พบว่า ผลสัมฤทธิ์

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระ อยู่ระดับต่ำกว่าระดับประเทศ สอดคล้องกับสำนักเลขาธิการสภาการศึกษาที่ได้กล่าวถึงสภาวะการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 - 2562 (2562, หน้า 17) ว่าเมื่อเทียบประเทศไทยกับประเทศที่อยู่ในแถบภูมิภาคอาเซียนด้วยกันแล้ว ประเทศไทยใช้งบประมาณในด้านการศึกษาที่สูงมากแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีมาตรฐานต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารเป็นผู้ อยู่ด่านแรกที่ถูกจับตามองจากสังคมหรือจากผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ทักษะ มีทีมงานและแผนในการบริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยของอรุณชญา หนูชูสุข และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2561, หน้า 1253) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ได้จริงจังกับการจัดทำแผนกลยุทธ์สถานศึกษา ผู้บริหารขาดการประเมินตัวเองซึ่งวัดผลการดำเนินงานของตนเอง การวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานไม่สม่ำเสมอ ซึ่งรายงานดังกล่าวมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ได้แก่การสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องต่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ การประเมินตัวเองซึ่งวัดผลการดำเนินงาน การวัดผลและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร รุณโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาของหน่วยงาน รวมทั้งสภาพบริบทของสังคมและชุมชนที่ตั้งของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับวิไลรัตน์ ภามณตรี (2564, หน้า 19) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา

จากปัญหาที่กล่าวมานี้มีความสำคัญยิ่งกับผู้เรียน เพราะเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องในการอยู่ร่วมสังคมกับผู้อื่นและการใช้ชีวิตมีสมรรถนะตามหลักสูตร ซึ่งการจะได้มาซึ่งคุณภาพการศึกษาเหล่านี้ ต้องได้ผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีความรู้มีทักษะในการบริหาร ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการศึกษาให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ครูนักเรียน ผู้บริหารมีคุณภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

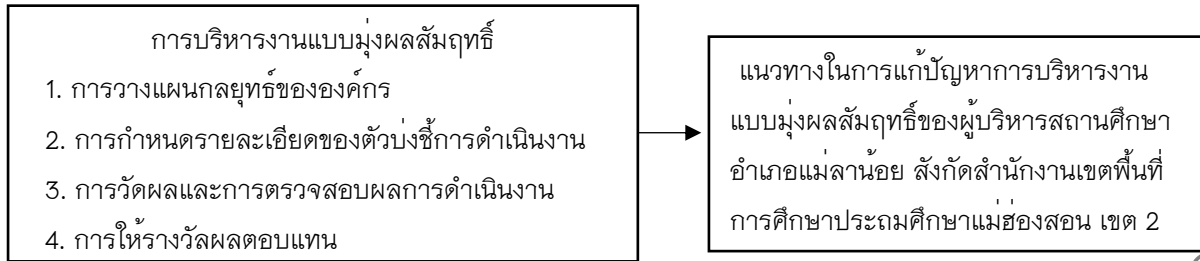
คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการแก้ปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวนประชากร 307 คน จาก 58 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 169 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหา วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ศึกษาในเทศก์ 2 คน และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม สอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการและถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
2. แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับมาเพื่อทำการวิเคราะห์ แล้วนำข้อมูลที่เป็นปัญหามาสร้างแบบสัมภาษณ์ และนัดกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอในรูปตารางประกอบการพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา รองลงมาคือ การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน และการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่การให้รางวัลผลตอบแทน

2. สภาพปัญหาของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ ลำดับแรกสุด คือการวางแผนกลยุทธ์ รองลงมา คือ การกำหนดรายละเอียด ตัวบ่งชี้การดำเนินงาน และการให้รางวัลผลตอบแทน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด คือ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

3. แนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความน่าเชื่อถือ มีความเชื่อมั่น 3 อย่าง ได้แก่

3.1.1 องค์ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภูมิความรู้ มีทักษะในการบริหารและต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง เข้าใจในการบริหารจัดการศึกษา บทกฎหมาย บทพระราชบัญญัติการศึกษาและหลักสูตร

3.1.2 ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร บุคลากรสมควรได้รับกำลังใจและแรงจูงใจได้นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ ผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นแบบอย่างที่ดี มีเหตุผล มีความเสมอภาค ยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอคติหรือลำเอียงให้กับใครคนใดคนหนึ่ง

3.1.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการเป็นผู้บริหาร ทั้งความรู้และคุณธรรม สามารถครองคน ครองตนและครองใจได้

3.2 กระบวนการจัดการ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ชัดเจนต่อการบริหารงาน โดยวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนตามสภาพความเป็นจริงแล้วกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนกลยุทธ์สำคัญ ในการแก้ไขปัญหา มีแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ โดยมีทั้งบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และต้องมีการนิเทศกำกับติดตามอยู่เป็นประจำ การประเมินผลการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการให้ขวัญ และกำลังใจ

3.3 อาคารสถานที่ เป็นสิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องจัดการและทำได้ง่ายกว่างานอื่น โรงเรียนต้องมีความพร้อม และมีความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้การสอน อาคารเรียนมีความแข็งแรงปลอดภัย ห้องเรียนเหมาะสมในการเรียน มีสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ห้องสุขา โรงอาหารถูกสุขลักษณะอนามัย น้ำสำหรับอุปโภคบริโภคสะอาดปลอดภัย เมื่ออาคารสถานที่พร้อม ผู้เรียนก็พร้อมที่จะเรียนอย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษาผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อยให้ความสำคัญกับสถานศึกษาที่มีความตั้งใจในการบริหารงาน

มีความขยันหมั่นเพียรในปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบผลการทำงานได้ ดูแลเอาใจใส่และให้ความเป็นธรรม จัดสรรงานให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของฉัตรชัย นาถ่าพลอย (2562, หน้า 177) ได้กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กรควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นคนในครอบครัวและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ มีบริหารจัดการเรื่องอำนาจหน้าที่งานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมจัดคนให้เหมาะกับงาน การกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรัญชญา หนูชูสุข และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2561, หน้า 1260) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุพเรศ พระวัย และประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2558, หน้า 6) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า มีระดับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับประเด็นปัญหาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากโรงเรียนในอำเภอแม่ลาน้อยส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ผู้ปกครองประกอบอาชีพเกษตรกรรม นอกจากไม่มีเวลาในการช่วยสอนลูกแล้ว การที่ได้รับการศึกษาที่ไม่ดีไม่สามารถให้คำแนะนำลูกได้ด้านการเรียน ได้บุคลากรของโรงเรียนมีจำนวนน้อย ทำให้ครูต้องรับภาระงานมาก บุคลากรมีการโยกย้ายบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (2564, หน้า 13) ที่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตราค่าจ้าง เพื่อกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและนำข้อมูลไปจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ระยะ 1 ปี ในปีการศึกษา 2564 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ขาดเกณฑ์ 290 อัตรา หรือประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ทั้งนี้มาจากหลายสาเหตุ เช่น นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนที่ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่าง ใช้เวลานานและนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการโรงเรียนการเปลี่ยนแปลงบ่อยสอดคล้องกับการศึกษาของ มนต์นภัส มโนการณ์ (2560, หน้า 7) ที่ได้สังเคราะห์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงว่า ภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษามัธยมศึกษา ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและส่วนใหญ่เป็นแบบการสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัดแบบเหมารวม ซึ่งบางนโยบายไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่สูงและทุรกันดาร การจัดสรรงบประมาณแบบเหมาจ่าย ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน กฎระเบียบบางอย่างไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร รูปแบบการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับสภาพจริง บางหมู่บ้านอยู่ห่างไกลจากโรงเรียนและการคมนาคมมีความยากลำบาก ทำให้นักเรียนขาดเรียนบ่อยและมีปัญหาการออกกลางคัน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพื่อยังชีพ มีฐานะยากจนมีการศึกษาค่อนข้างน้อย จึงไม่สามารถให้คำแนะนำแก่ลูกได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจำเนียร ไตรมาสและคณะ (2558, หน้า 111) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคเหนือ

ตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผลการศึกษาปัญหาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการสังเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งผ่านการยอมรับและยืนยันคำตอบจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อยได้ โดยผู้ศึกษาจะนำมาเสนอการอภิปรายผลแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย ที่สำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนกลยุทธ์

แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการบริหารและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีวิสัยทัศน์ ชับเคลื่อนการบริหารงาน โดยวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนตามสภาพความเป็นจริง ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พรหมทะเล (2561, หน้า 66) ที่ได้ศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการบริหาร ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธรณ ตันกันยาและคณะ (2559, หน้า 172) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญห โดยการปรับโครงสร้างสายการบริหารงานให้มีความชัดเจน คล่องตัว ยืดหยุ่น มีอิสระในการบริหารจัดการ ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เรียนรู้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิตของคนในชุมชน วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ปรับปรุงและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท ของโรงเรียน

2.2 การให้รางวัลผลตอบแทน

แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการให้รางวัลผลตอบแทนได้เสนอแนะให้ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเสมอภาค ยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นกันเองเป็นมิตร เป็นแบบอย่างที่ดี มีเหตุผล มีความรู้และคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคม (2559, หน้า 50) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กร นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินแล้ว ควรโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการอบรมพัฒนาตนเองและการให้คำชื่นชมเป็นต้น การประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรธ อนุเวช (2564, หน้า 193) ที่ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าการสร้างเสริมแรงจูงใจด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินผล ตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนนที่เห็นตัวเลขได้ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานให้ตรงตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส สถานศึกษาควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับ

ผู้ที่ปฏิบัติงานที่อุทิศตน ให้กับทางราชการอย่างเต็มที่โดยเพิ่มเงินค่าตอบแทนตามภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการวางกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.2 ควรศึกษาผลการนำแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไปใช้จริงในอำเภออื่น

2.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาโดยทำการศึกษาในอำเภออื่นเพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

จำเนียร ไตรมาส และคณะ. (2558). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14(1), 23 – 34.

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3) 171 – 177.

ชนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(7), 185 – 198.

ธนัญพร สุวรรณาคม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มนต์นภัส มโนการณ. (2560). การสังเคราะห์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(1), 7

ยุพเรศ พระวัย. (2558). การศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 9(2), 6.

รัตนารณณ์ มากุ่ม. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- วิไลรัตน์ งามนตรี. (2564). *แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศศิวรรณ ต้นกันยา และคณะ. (2559). ปัญหาและแนวทางการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม*, 10(3), 172.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2564). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ITA ประจำปีงบประมาณ 2564*. แม่ฮ่องสอน.
- _____. (2564). *รายงานผลการสอบ O - net ปีการศึกษา 2563*. (เอกสาร ศน. ที่ 1/2564). แม่ฮ่องสอน.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2562. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580*. สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *สภาวะการศึกษาไทย 2561 - 2562*. การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2562
- สุภาวดี พรหมทะเล. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อรัญชณา หนูชูสุข และละระพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติง. (2561). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเบตงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11*, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.