



การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8



โดย
นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8



โดย
นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR'S DECISION-MAKING AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2018
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

โดย วิภาดา วงศ์ยะรา

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ดร. อาคม มากมีทรัพย์)

56252375 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การตัดสินใจของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน

นางสาว วิภาดา วงศ์ยะรา: การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินตามแผนงาน การวิเคราะห์ปัญหา การนิยามปัญหา การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ และการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพโดยรวม อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

56252375 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE DECISION - MAKING / EFFECTIVENESS OF SCHOOL

MISS WIPADA WONGYARA : ADMINISTRATOR'S DECISION-MAKING AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the decision – making of school administrators under the secondary Educational Service Area Office 8 2) the effectiveness of school under the secondary Educational Service Area Office 8 3) the relationship between the decision – making of school administrators and effectiveness of school under the secondary Educational Service Area Office 8. The sample of this research consisted of 44 schools in the secondary educational service area office 8. The four respondents from each school were a school administrator, deputy director and two teachers, with the total of 176 respondents. The research instrument was a questionnaire concerning decision – making of school and effectiveness of school based on Hoy and Miskel's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product - moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follows:

1. The decision – making of school administrators under the secondary Educational Service Area Office 8, as a whole and each aspects were rated at a high level. When considered in each aspect, they were rated at highest level and ordered from the highest to lowest arithmetic mean as follows, initiate the plan of action, analyze the difficulties in the existing situation, recognize and define the problem or issue, establish criteria for a satisfactory solution and develop a plan or strategy of action.

2. Effectiveness of school under the secondary Educational Service Area Office 8, as a whole and each aspects were rated at a high level. When considered in each aspect, they were rated at highest level and ordered from the highest to lowest arithmetic mean as follows, overall quality, dropout rate, absenteeism, Job satisfaction and achievement.

3. There were a significant relationship between the decision – making of school administrators and effectiveness of school under the secondary Educational Service Area Office 8, as a whole and each aspect, at .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อน สัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และ ดร.อาคม มากมีทรัพย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยวัฒน์ อุทัยแสน ดร.ศุภากร เมฆขยาย นายสัมพันธ์ เถาพานกุล ว่าที่ร้อยตรีวารินทร์ ทองอยู่ยัด และ นางสาววันวิสาข์ อ็อกจินดา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณแม่ พี่สาว ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อนครูโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ ตลอดจนเพื่อน นักศึกษาภาควิชาการบริการการศึกษา รุ่นที่ 33/2 ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาระดับมหาบัณฑิตเป็นอย่างดีเสมอมาจนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

วิภาดา วงศ์ยะรา



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
การตัดสินใจ.....	14
ความหมายการตัดสินใจ.....	14
กระบวนการตัดสินใจ.....	17
ประเภทการตัดสินใจของผู้บริหาร.....	22
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	26
ความหมายของประสิทธิผล.....	26

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
งานวิจัยในประเทศ.....	36
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
สรุป.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	49
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	50
แผนแบบการวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	51
ผู้ให้ข้อมูล.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.....	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.....	66
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75

สรุปผลการวิจัย.....	75
การอภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	80
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	80
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป	81
รายการอ้างอิง.....	82
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย.....	92
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ วิจัย (try out)	127
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	130
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการ วิจัย	114
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	126

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ปีการศึกษา 2560 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายกลุ่มสาระการเรียนรู้	6
ตารางที่ 2 จำนวนผู้บริหารและข้าราชการครูแบ่งตามตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	35
ตารางที่ 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจังหวัด	51
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน	58
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.....	60
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการนิยามปัญหา (X_1).....	61
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การวิเคราะห์ปัญหา (X_2)	62
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3).....	63
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4).....	64
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการดำเนินงานตามแผนงาน (X_5).....	65
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.....	67
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ (Y_1).....	68
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านความพึงพอใจในงาน (Y_2).....	69

ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตต์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการขาดงาน (Y_3).....	70
ตารางที่ 15 คำขวัญนิมิตต์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านอัตราการออกจากการเรียนกลางคัน (Y_4).....	71
ตารางที่ 16 คำขวัญนิมิตต์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5).....	72
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.....	73



บทที่ 1

บทนำ

เนื่องจากสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก จึงต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านของประเทศ รวมทั้งพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกลมเกลียว สร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม¹ จึงได้มีการกำหนดหลักสำคัญ คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม² โดยมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างรายได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่รายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว³ แต่เมื่อพิจารณาจัดการศึกษาในประเทศไทยซึ่งดำเนินการตาม “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553” กฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการการศึกษาที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁴ จากพระราชบัญญัติ

¹ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564”, **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 133, ตอนที่ 115 ก (30 ธันวาคม 2559) : 1.

² เรื่องเดียวกัน, 4.

³ กระทรวงศึกษาธิการ, “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564),” ธันวาคม 2559.

⁴ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก (22 กรกฎาคม 2553) : 3.

ดังกล่าวนำไปสู่การดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบแรกในระหว่างปี 2542 – 2551 แต่ผลการปฏิรูปนั้นพบว่า ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ตั้งไว้ จนนำมาสู่การปฏิรูปการศึกษารอบสอง หรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561 แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวมอาจกล่าวได้ว่ายังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพการศึกษา ปัญหาคุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา ด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียม และด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้⁵ อีกทั้งการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับมีผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเด็ก เยาวชน และประชาชนอยู่ในระดับที่น่าพอใจเชิงปริมาณ สำหรับในเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลายประการ⁶ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตามการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง อีกทั้งเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินตามนโยบายที่วางไว้ โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นนักประสาน ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนได้ตรงตามความเป็นจริง⁷

⁵ กลุ่มงานบริหารวิชาการ 3 – สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย**, เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2557/hi2557-006.pdf>

⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564),” ธันวาคม 2559.

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2550), 15.

การตัดสินใจของผู้บริหารถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ซึ่งต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยไม่ได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง⁸ ซึ่งจะนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการให้ความร่วมมือกันในการทำงานของครูและส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรัก ความสามัคคี การทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้เกิดการปฏิรูประบบการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษาของประเทศอย่างชัดเจน เหตุเนื่องมาจากคุณภาพ การศึกษาของไทยตกต่ำลง เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาสทางการศึกษา ระบบการศึกษาที่มีอยู่ ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม มีการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ โดย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) มีการปฏิรูประบบ การเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษา จนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด การวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้⁹ ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นนโยบายที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ โดยมุ่งเน้นถึงปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพทางการศึกษา 6 ประการ คือ ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา ระบบการศึกษา ความเข้มแข็งของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของเอกชน ชุมชน

⁸ ครุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน** เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก<http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=255&tid=3&pid=6>

⁹ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**, (2559), 19

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น¹⁰ ในองค์กรทางการศึกษา สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดที่มีความสำคัญและเป็นแนวหน้าในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด การปฏิรูปการศึกษาจะต้องเกิดขึ้นอย่างจริงจังที่สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานในระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บริหาร ได้รับการกระจายอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และต้องรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รวมทั้งรับการตรวจสอบจากชุมชนอย่างใกล้ชิด ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษามุ่งหมาย จึงขึ้นอยู่กับกระบวนการทำงาน กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ หรือแม้แต่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการตัดสินใจของผู้บริหารนับเป็นภารกิจหลักของการบริหารงานทั้งระบบ เพราะไม่ว่าจะเป็นการทำงานในขั้นตอนใดที่จำเป็นต้องให้ผู้บริหารมีการตัดสินใจ สั่งการลงไปเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเต็มกำลังความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร¹¹ ผู้บริหารจึงต้องใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยนำข้อมูลประกอบการพิจารณาเป็นอย่างมาก การคาดการณ์ผลที่ได้รับในอนาคต รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการตัดสินใจซึ่งเกิดขึ้นจากการหลอมรวมองค์ความรู้ จากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีการบริหารและการตัดสินใจรวมทั้งประสบการณ์การบริหารและการตัดสินใจเข้าด้วยกัน ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและกระบวนการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น¹²

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกสถานศึกษาพึงตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้

¹⁰ ชมรมพัฒนาความรู้ระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ, (พ.ศ.2551 – พ.ศ. 2555)”, วารสารพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู 14,84 (มีนาคม – เมษายน 2551): 55-57.

¹¹ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) องค์การมหาชนเฉพาะกิจ, การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, 2553), 2-13.

¹² Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration**(Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2008), 325

อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร ซึ่งในการพิจารณา ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศความคาดหวังที่สูง ทุ่มเท เวลาในการทำงาน มีความตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับผู้ปกครอง¹³ โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียง ซึ่งเกิดผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีแนวโน้ม ลดต่ำลงในเรื่องปัญหาด้านบุคลากรของสถานศึกษาในระดับผู้บริหารให้ความสำคัญกับสถานศึกษา ของตนเองน้อยลง ใช้เวลานานอกสถานศึกษามากกว่าอยู่ในสถานศึกษา ผู้ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านการบริหารและงานวิชาการ ขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน พร้อมทั้งไม่มีภาวะผู้นำ ทางการบริหาร ผู้บริหารมีความขัดแย้งในสถานศึกษา ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจละไม่มีหลัก ในการบริหารงาน ขาดปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของ การนิเทศติดตาม¹⁴

ปัญหาของการวิจัย

“ การบริหารจัดการภายในโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ โดยสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหวังว่า นักเรียนทุกคนจะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานและ มีการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศตามศักยภาพ ทุกห้องเรียนเป็นห้องเรียนที่มีคุณภาพ ” จากคำกล่าว ข้างต้น เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายตามที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ ซึ่งจะสามารถกระทำการสำเร็จได้ตั้งเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนแต่ละแห่ง โดย ผู้บริหารต้องมีการวางแผน มีการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในการออกแบบ แผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายที่วางไว้สำเร็จลุล่วงไปในทิศทางใดนั้น โดยผู้บริหารที่ดี ต้องทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและทำการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ รวมถึงมีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ¹⁵ พร้อมทั้งมีการตัดสินใจสั่งการให้บุคคลใดเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

¹³ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed. (America: Newgen-Austin, Inc., 2008), 345.

¹⁴ สันติ บุญภิรมย์, **หลักการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ : บัค พอยท์, 2552), 13-14.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 3.

ตามเป้าหมายในแต่ละข้อที่ได้กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผู้บริหารได้ตัดสินใจนั้นเป็นการแก้ไขปัญหาทางด้านวิชาการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารขาดการตัดสินใจที่ดีแล้วอาจสัมพันธ์กับการบริหารงานหลายด้านและที่สำคัญคือด้านที่เกี่ยวกับครู หากการตัดสินใจของผู้บริหารดำเนินไปในทางที่ไม่ดีอาจส่งผลให้ครูขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจากสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ปีการศึกษา 2560 พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละในเกือบทุกวิชายังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละในระดับประเทศ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ปีการศึกษา 2560 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายกลุ่มสาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้	คะแนนเต็ม	ระดับเขตพื้นที่			ระดับประเทศ	
		N	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ภาษาไทย	100	6773	49.36	15.23	49.25	15.77
คณิตศาสตร์	100	6783	24.49	17.05	24.53	17.59
วิทยาศาสตร์	100	6780	28.76	10.88	29.37	12.03
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	100	6785	34.64	8.65	34.70	9.10
ภาษาอังกฤษ	100	6780	26.81	12.01	28.31	14.65

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 (สพม เขต 8: กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา,2561), 1-3.

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยระดับเขตพื้นที่คือ 49.95 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยระดับประเทศคือ 49.25 คะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ระดับเขตพื้นที่คือ 24.49 คะแนนเฉลี่ย

วิชาคณิตศาสตร์ระดับประเทศคือ 24.53 คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ระดับเขตพื้นที่คือ 28.76 คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประเทศคือ 29.37 คะแนนเฉลี่ยวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมระดับเขตพื้นที่คือ 34.64 คะแนนเฉลี่ยวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมระดับประเทศคือ 34.70 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษระดับเขตพื้นที่คือ 26.81 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษระดับประเทศคือ 28.31 แสดงให้เห็นภาพของผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งผลการประเมินของนักเรียนในเกือบทุกรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยในระดับเขตพื้นที่น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศ

จากการสรุปผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่ายังมีผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำ จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพตามที่กำหนดต่อไป ซึ่งปัญหาด้านหนึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก คือการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน เพราะถ้าโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แต่ถ้าการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับใด
3. การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีเชิงระบบตามแนวคิดของลูเนนเบอร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นกรอบของการวิจัยซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรระบบปิด ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการแปรสภาพ (transformation Process) และผลผลิต (outputs) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยที่สำคัญในระบบการศึกษามี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดการ (management) ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษา 2) บุคลากร (man) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายของการศึกษา โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ครู นักเรียน และเจ้าหน้าที่อื่นๆ รวมถึงคุณลักษณะความสามารถของบุคลากรในการทำงานตรงตามสมรรถนะการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 3) งบประมาณ (money) ได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค และ 4) วัสดุอุปกรณ์ (materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์กร ได้แก่ กระบวนการบริหาร เช่น กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ออกมาเป็นผลผลิต (Output) ที่มีคุณภาพด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งนี้ต้องมีการใช้ผลย้อนกลับ (feedback) เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องเสมอ¹⁶

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนี้ ไชมอน (Simon) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) นิยามปัญหา (Intelligence Activity) กิจกรรมด้านเช่าวีปัญหา การค้นหาข่าวสารในสภาวะแวดล้อมที่ทำให้ต้องมีการตัดสินใจ 2) การศึกษาหาทางเลือก (Design Activity) กิจกรรมด้านการออกแบบให้เป็นการพัฒนา วิเคราะห์ แนะแนวทางต่างๆ ที่จะนำไปปฏิบัติได้ และ 3) การคัดทางเลือก (Choice Activity) กิจกรรมการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม หลังจากการวิเคราะห์ทางเลือกที่มีอยู่ทั้งหมด และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง¹⁷ ส่วนกอร์ดอน (Gordon) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 6 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การหาทางเลือก 4) การประเมินทางเลือก 5) การตัดสินใจหรือเลือกทางเลือก 6) การประเมินผลการตัดสินใจ¹⁸ ในขณะเดียวกัน โบวี (Bovee) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การค้นหาทางเลือก 3) การประเมินทางเลือก 4) การตัดสินใจ 5) การปฏิบัติตามการตัดสินใจ 6) การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลย้อนกลับ¹⁹ ส่วนคอฟแมน (Kaufman) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจไว้ ดังนี้ 1) การจำแนกหรือ

¹⁶Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2012), 31-33.

¹⁷ Herbert Simon, **The New Science of Management Decision**, 7th (New Jersey: Prentice – Hall, Inc.,2002), 134-137.

¹⁸ Judith R. Gordon, **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach** (New York : Harper & Row,1997), 53.

¹⁹ Courtland L. Bovee, **Management** (New York: McGraw-Hill, 1993), 180.

นิยามปัญหา โดยการค้นหาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวปัญหา 2) การศึกษาหาทางเลือกต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา 3) การคัดทางเลือกในการที่จะใช้แก้ปัญหาจากสารสนเทศ และ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประเมินเพื่อเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง 4) ปฏิบัติตามทางเลือกที่ ตัดสินใจเลือกแล้ว 5) การวัดหรือการประเมินผลโดยทำการตรวจสอบหรือประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่า ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง นั้นๆ ต่อไป²⁰ สำหรับฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การนิยามปัญหา 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการ แก้ปัญหา 4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ 5) การดำเนินแผนงาน²¹

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้มีผู้เสนอแนวคิดหลายท่านได้แก่ แนวคิด ของกลิคแมน (Glickman) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับ มาตรฐานที่ทดสอบ²² ส่วน ในขณะที่สตีเยอร์ส (Steers) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักที่ทำให้องค์กร มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) ลักษณะองค์กร 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของ พนักงาน และ 4) นโยบายบริหารและการปฏิบัติ²³ แต่ในส่วนของลูเนนเบิร์กและออร์นสแตน (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน 7 ประการ มีดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ 4) มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง 5) ท่วมเวลาในการทำงาน 6) มีการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง²⁴ และในส่วนของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน

²⁰ Roger A. Kaufman, "Systems Approaches to Education : Discussion and Attempted Integration," James M. Liphon and James A. Hoeh eds., in **The Principalship : Foundations and Function** (New York : Harper & Row, 1974), 35.

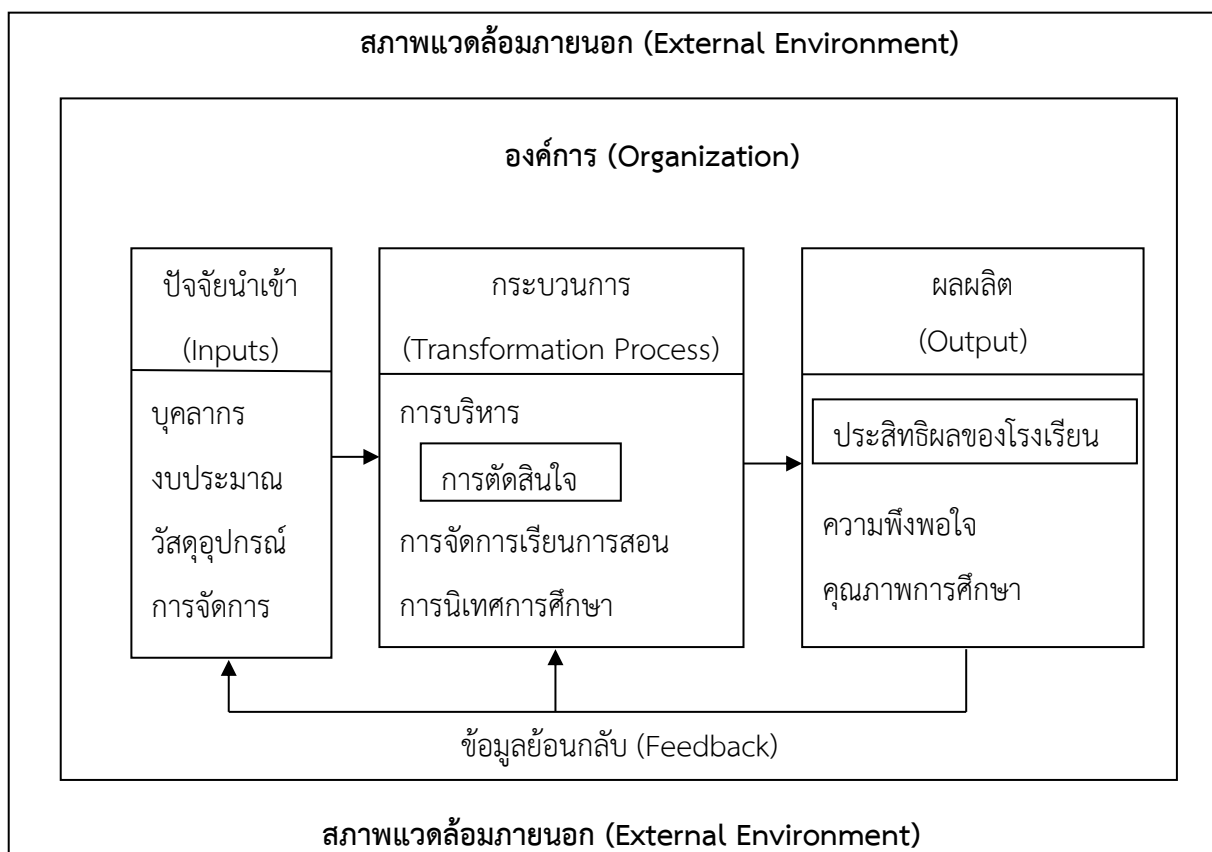
²¹ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 4th ed. (New York: Random House, 1991), 328-335

²² Carl D. Glickman, **Supervision of Instruction: A Developmental Approach**, 2nd ed. (Boston, MA: Allyn and Bacon, 1990), 155.

²³ Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness: A Behavioral View** (SantaMoniga, California: Goodyear Publishing Company, Inc., 1977), 7-10.

²⁴ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed. (America: Newgen-Austin, Inc., 2008), 345.

ของนักเรียน 5) คุณภาพโดยรวม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) และได้นำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย โดยสามารถนำเสนอแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadworth, 2012), 31-33.

: Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill, Inc.,2008), 291-322, 328-355

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยใช้แนวคิดของฮอยและมิสเกล ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) การนิยามปัญหา 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา 4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ 5) การดำเนินแผนงาน²⁵ และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน 5) คุณภาพโดยรวม²⁶ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot})
1) การนิยามปัญหา (X_1)	1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1)
2) การวิเคราะห์ปัญหา (X_2)	2) ความพึงพอใจในงาน (Y_2)
3) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการ แก้ปัญหา (X_3)	3) การขาดงาน (Y_3)
4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4)	4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4)
5) การดำเนินแผนงาน (X_5)	5) คุณภาพโดยรวม (Y_5)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill,2008), 291-322, 328-335

²⁵ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill,2008), 328-335

²⁶ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill,2008), 291-322

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกันผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

การตัดสินใจของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกหลายๆ ทางที่ได้พิจารณาแล้วและเป็นทางเลือกที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ฉะนั้นขั้นตอนของการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต้องเริ่มจากการนิยามปัญหาที่เกิดขึ้นโดยขั้นตอนนี้ต้องการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วทำการค้นหารวบรวมข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อทำการวิเคราะห์ตรวจสอบและเพื่อกำหนดรายละเอียดของปัญหานั้นๆอย่างถูกต้องแม่นยำ ขั้นตอนต่อไปคือการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติและขั้นสุดท้ายคือการดำเนินแผนงาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยรวม

โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 หมายถึง โรงเรียนในกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 8 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งหมด 55 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในจังหวัดราชบุรี 26 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดกาญจนบุรี 29 โรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อทราบการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของตัวแปรจากวรรณกรรม ทฤษฎี และแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยตลอดจนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

การตัดสินใจ

ความหมายการตัดสินใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ (Decision - making) ไว้ดังนี้

ดริคเกอร์ (Drucker) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการพิจารณาและตัดทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากบรรดาทางเลือกหลายทาง เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด²⁷

ไซมอน (Simon) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การหาทางเลือกที่จะกระทำอย่างไร อย่างหนึ่งตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและเหตุผลในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล²⁸

มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin) เสนอนิยามการตัดสินใจว่าเป็น กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกหลายๆทาง²⁹

โรบบินส์ (Robbins) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทางทำอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีตั้งแต่สองทางขึ้นไป ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต้องตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารระดับสูง

²⁷ Peter F. Drucker, **The Effective Executive** (London : Pan Book, 1970), 146.

²⁸ Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, 4th ed. (New York : The Free Press, 1997), 164.

²⁹ Grego Moorhead and Ricky Griffin, **Decision- Making and Creativity** (London : Houston Mifflin Co; 1992), 481.

ต้องมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อองค์กรโดยรวม เช่น การตัดสินใจในเรื่องเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอาจมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานใหม่ อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเหมือนกัน³⁰

ลิชฟิลด์ (Litchfield) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจนั้นเป็นวัฏจักรของเหตุการณ์ตั้งแต่ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการวางแผนแก้ไขปัญหา และการประเมินผล โดยเมื่อนำกระบวนการตัดสินใจไปแก้ไขปัญหานั้นๆ แล้วมักจะมีปัญหาอย่างอื่นตามมาด้วยเสมอ ปัญหาที่ติดตามก็อาจเกิดขึ้นในช่วงหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหาและปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่นี้ต้องอาศัยการแก้ปัญหาที่เป็นกระบวนการเช่นกัน³¹

บลาวและสก๊อต (Blau and Scott) ได้ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ที่ได้จากการแก้ปัญหาหนึ่งจะมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาครั้งต่อไป ดังนั้นแม้ว่ากระบวนการแก้ปัญหาครั้งแรกมีแนวโน้มให้เห็นว่าจะก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นแทรกซ้อนขึ้นมาดังกล่าแล้วแต่ประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่ได้รับจากการแก้ปัญหาครั้งแรกนั้นนับว่ามีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาใหม่ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อปัญหาใหม่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับปัญหาเดิม³²

เทลเลอร์ (Tayler) กล่าวว่า การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการเดียวกัน ซึ่งเทลเลอร์ได้คิดกระบวนการทางปัญญาที่แตกต่างออกไปจากแนวคิดดั้งเดิมที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ออกมา การตัดสินใจเป็นการเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติและแก้ปัญหา เป็นการแก้ไขความยากทั้งสองประการ³³

โรเบิร์ตและแฮนไลน์ (Robert and Hanline) มีความเชื่อในเรื่องประสบการณ์ของมนุษย์ให้ ความเห็นว่ามนุษย์มักทำการตัดสินใจเลือกหรือเลือกสรรทางเลือกตามความเคยชินที่ปฏิบัติมาจึงอาจ

³⁰ สตีเฟนส์ พี, รีอบบิส อ่างถึงใน วิรัช สงวนวงค์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด, 2547), 49.

³¹ Edward Harold Litchfield. "Notes on a General Theory of Administration", *Administrative Science Quarterly* 1, 1 (June 1956), 5.

³² Peter M. Blau and W. Richard Scott, *Formal Organization : A Comparative Approach* (San Francisco : Chandler, 1969), 53-55.

³³ D.W. Tayler, *Decision Making and Problem Solving*, in *Handbook of Organization* ed.J.G. March (Chicago : Rand McNally, 1965), 48-86.

กล่าวได้ว่า โดยธรรมชาติแล้วหากผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบอัตตารีปไตย การตัดสินใจเลือกก็มักจะเป็นการรวบอำนาจเผด็จการไปด้วย³⁴

นิวแมนและวอร์เรน (Newman and Warren) กล่าวว่า การวางแผนและการตัดสินใจมีความหมายใกล้เคียงกันมากยากที่จะพิจารณาออกจากกันและกล่าวต่ออีกว่าการวางแผนการตัดสินใจเป็นภารกิจที่รวมอยู่ด้วยกัน³⁵

มูดี (Moody) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่าควรยุติหาข้อเท็จจริง ข้อยุติจะแปรเปลี่ยนไปตามปัญหาที่ต้องแก้ไขซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวข้องกับการใช้ง่ายและการใช้เวลา³⁶

แทนเนนบอมและชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารนั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีแรงขับอยู่ 3 ประการ คือ แรงขับจากตัวผู้บริหารเอง แรงขับที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงขับดันที่เกิดจากสถานการณ์³⁷

คูนท์และโอ ดอนเนล (Koontz and O'Donnell) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นหลักสำคัญของการวางแผน นักบริหารเห็นว่าเป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำ เพราะจะต้องหาทางเลือกอยู่ตลอดเวลาว่าจะทำอะไร ใครเป็นคนทำ ทำที่ไหน เมื่อไหร่ และบางครั้งก็ต้องคิดว่าทำอย่างไร³⁸

กวี วงศ์พุ่ม ให้ความหมายการตัดสินใจ คือ การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆ ทางเลือก³⁹

³⁴ Ralph M. Robert and Manning H. Hanline, "Maximizing Executive Effectiveness :Deciding About What to Decide", **Management Review** 6,3 (June 1975), 25-32.

³⁵ Newman and Warren, **The Process of Management** (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall,1977), 225-432.

³⁶ Paul Moody, **Decision Making :Provan Methods for Better Decision** (Singapore : McGraw-Hill Book Company, 1995), 4.

³⁷ Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt, "How to Choose A Leadership Pattern," **Havard Business Review** (March – April 1958), 6.

³⁸ Harold Koontz and Cyrill O'Donnell, **Principle of Management: An Analysis of Managerial Function**, 4th ed. (New York : Mcgraw-Hill Bock Co., 1968), 152.

³⁹ กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บี. เค. อินเทอร์เน็ต จำกัด, 2550), 61.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวถึงการตัดสินใจเกิดจากการร่วมกันในหลายๆ อย่าง โดยเริ่มต้นตั้งแต่ผู้ตัดสินใจต้องพร้อมเผชิญกับทางเลือกจำนวนมากว่าหนึ่งทางและทางเลือกต่างๆ นั้นจะให้ผลลัพธ์ที่ต่างกันผู้ตัดสินใจต้องพิจารณา ประเมินคุณค่า ความสำคัญหรือประโยชน์ของทางเลือกแต่ละทางหลังจากนั้นผู้ตัดสินใจจึงทำการตัดสินใจเลือกทางเลือก ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจ คือ การเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามคำกล่าวของบาร์นาร์ด (Barnard) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจ นับเป็นเทคนิคในการทำให้ทางเลือกที่มีอยู่มากมายนั้นให้ลดน้อยลงดังนั้นในการดำเนินการใดๆ สิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ก็คือการต้องตัดสินใจเลือกเอาทางเลือกที่เหมาะสมหรือพอใจที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การในขณะนั้น⁴⁰

ธร สุนทรายุทธ กล่าวถึงการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากมีการคิดวิเคราะห์ปัญหาออกมาแล้วว่าปัญหาใดเป็นอย่างไรมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวหรือไม่และสมควรจะพิจารณาในการเลือกแก้ปัญหาใดสิ่งเหล่านี้จึงเรียกว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารโดยพิจารณาทางเลือกและเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุดตามที่กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า⁴¹

สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการพื้นฐานขององค์การที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารโดยเกิดขึ้นมาจากการหลอมรวมความรู้ทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

กระบวนการตัดสินใจ

ถ้าต้องการพิจารณาการตัดสินใจในการวางแผนหรือการแก้ปัญหาแล้วจะพบว่า การตัดสินใจนั้นต้องอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องมีรูปแบบกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ อย่างเป็นระบบจากหลักการดังกล่าวนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าและมีความพยายามในการจำแนกขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการตัดสินใจเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและความชัดเจนในแต่ละขั้นตอน โดยกระบวนการตัดสินใจนั้นถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนมีเหตุมีผลและมีความถูกต้องเหมาะสมโดยผู้ตัดสินใจต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้านทั้งทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และ

⁴⁰ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 387.

⁴¹ ธร สุนทรายุทธ, **การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์จำกัด, 2550), 88.

ด้านประสบการณ์ ดังนั้นนักวิชาการเป็นจำนวนมากพยายามที่จะทำการศึกษาและหาวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ความหมายและขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจดังนี้

โรบบินส์ (Robbins) อธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การกำหนดมาตรการสำหรับใช้ในการตัดสินใจ 3) ลำดับความสำคัญของมาตรการหรือปัจจัยที่กำหนดไว้ 4) การกำหนดทางเลือกที่พอมีความเป็นไปได้และ 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้เดสส์เลอร์ (Dessler) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจไว้ 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การพัฒนาทางเลือกในการตัดสินใจ 3) การวิเคราะห์ทางเลือกและ 4) ทำการตัดสินใจ⁴²

คอฟแมน (Kaufman) ได้เสนอรูปแบบของการตัดสินใจเชิงระบบดังนี้ 1) การจำแนกหรือนิยามปัญหา โดยการค้นหาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวปัญหา หรือพยายามแยกตัวปัญหาที่แท้จริงออกมาให้ได้ 2) การศึกษาหาทางเลือกต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาโดยการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาให้มากที่สุด 3) คัดทางเลือกในการที่จะใช้แก้ปัญหาจากสารสนเทศ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาประเมินเพื่อเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง 4) ปฏิบัติตามทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว 5) การวัดหรือการประเมินผล โดยทำการตรวจสอบหรือประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่หากไม่เป็นไปตามจุดประสงค์จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้นๆ ต่อไป⁴³ คลีแลนด์และคิง (Cleland and King) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารว่าการตัดสินใจจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดการผิดพลาดได้เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้ 1) การนิยามปัญหา การหาข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข้อมูล ข่าวสารต่างๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาโดยนำมาทำการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการใช้ในการตัดสินใจ 2) การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นในอนาคต 3) การพิจารณาแนวทางในการปฏิบัติรวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้นๆ ควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลายๆ ทาง 4) เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้หลายๆ ทางโดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน 5) ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติ 6) วัดผลการปฏิบัติโดยนำไปเปรียบเทียบกับการคาดคะเนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น⁴⁴

⁴²Stephen P. Robbins and Gary Dessler, อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**, 26.

⁴³Roger A. Kaufman, “Systems Approchas to Education : Discussion and Attempted Integration,” James M. Liphan and James A. Hoeh eds., in **The Principalsip : Foundations and Functions** (New York : Harper & Row, 1974), 35.

⁴⁴David I. Cleland and William Richard King, **Systems Analysis and Project Management** (New York: McGraw-Hill,1975), 74.

ดิวอี้ (Dewey) ได้กล่าวถึงภาพรวมของกระบวนการตัดสินใจโดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้
 1) ความเคลือบคลุม (Controversy) ที่ประกอบไปด้วยคำอ้างที่ตรงข้ามกันเกี่ยวกับสถานการณ์ในลักษณะวัฏวิสัยเดียวกัน 2) การทำให้กระจ่างแจ้ง (Classification) โดยการกำหนดและต่อเติมรายละเอียดคำอ้างต่างๆ 3) ทางเลือก (Choice) เป็นการตัดสินใจระหว่างคำอ้างต่างๆ เป็นการทำให้ข้อพิพาทจบลง และใช้เป็นเงื่อนไขที่จะต้องปฏิบัติหรือเป็นกฎสำหรับอนาคตต่อไป⁴⁵

ไซมอน (Simon) กล่าวว่ากระบวนการตัดสินใจนั้นแบ่งออกได้ 3 ขั้นตอนนี้ 1) การนิยามปัญหา (Intelligence Activity) กิจกรรมด้านหาข้อมูลการค้นหาคำอธิบายในสภาวะแวดล้อมที่ทำให้ต้องมีการตัดสินใจ 2) การศึกษาหาทางเลือก (Design Activity) กิจกรรมด้านการออกแบบให้เป็นการพัฒนาวิเคราะห์แนวแนวทางต่างๆที่จะนำไปปฏิบัติได้และ 3) การตัดทางเลือก (Choice Activity) กิจกรรมการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมหลังจากการวิเคราะห์ทางเลือกที่มีอยู่ทั้งหมดและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง⁴⁶

เอลบิง (Elbing) จำแนกขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจไว้ต่างจากบุคคลอื่นคือเริ่มจากสภาพไร้ดุล (Disequilibrium) โดยการตระหนักถึงสถานการณ์ของปัญหาแล้วตามด้วยการวิเคราะห์วินิจฉัย (Diagnosis) สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับสาเหตุที่สำคัญของปัญหาต่อจากนั้นจึงทำการนิยาม (Definition) ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงปัญหาตามที่ได้วิเคราะห์วินิจฉัยแล้วจึงเริ่มทำการค้นพบ (Discovery) ซึ่งเป็นกระบวนการเลือกวิธีการแก้ปัญหาและขั้นตอนสุดท้ายคือการกระทำ (Doing) โดยการนำผลการเลือกไปสู่การปฏิบัติ (และโดยการป้อนกลับอำนาจกลับไปสู่ภาวะไร้ดุล)⁴⁷

มินส์เบิร์ก (Mintzberg) ทำการจำแนกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็นขั้นๆ ดังนี้ เริ่มจากขั้นบ่งชี้ (Identification Phase) เป็นการตระหนักในปัญหาการวิเคราะห์วินิจฉัยต่อจากนั้นคือขั้นการพัฒนา (Development Phase) แสวงหาทางแก้ปัญหาออกแบบทางแก้ปัญหาใหม่ๆ และสุดท้ายคือขั้นการคัดเลือก (Selection Phase) การตัดสินใจโดยอาศัยการรู้เองวิเคราะห์ทางเลือกโดยให้ตรรกวิทยาต่อรองในหมู่ผู้ตัดสินใจด้วยกันตกลงให้อนุญาต⁴⁸

⁴⁵ John Dewey, *How We Think* (Boston: D.C. Heath, 1933), 47.

⁴⁶ Herbert Simon, *The New Science of Management Decision* (New York: Harper&Row, 1997), 53.

⁴⁷ Alvar Elbing, *Behavioral Decision of Organization* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1970), 112.

⁴⁸ Henry Mintzberg, Duru Raisin – ghani and Andre Theoret, “The Structure of “Unstructured” Decision Processes”, *Administrative Science Quarterly*, (June 1976), 246-275.

ดรักเกอร์ (Drucker) เริ่มที่การพิจารณาถึงความเสี่ยงของปัญหาที่เกี่ยวข้องแล้ว ทำการพิจารณาเลือกทางเลือกที่ง่ายในแง่ของการปฏิบัติการแล้วจึงคำนึงถึงจังหวะเวลาที่เหมาะสมของการตัดสินใจแก้ปัญหาและต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด⁴⁹

โรบบินส์ (Robbins) มีการกำหนดขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) ระบุปัญหา (Identify a Problem) ปัญหาถือเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ต้องการจะให้เป็น 2) ระบุเกณฑ์ที่จะใช้ในการตัดสินใจ (Identify Decision Criteria) คือปัจจัยที่เป็นเหตุผลสัมพันธ์กับการตัดสินใจ 3) ระบุน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น (Allocation Weights to the Criteria) เป็นเรื่องของการกำหนดค่าน้ำหนักให้กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาน้อยแตกต่างกันไปตามความสำคัญ โดยให้น้ำหนักมากกับเกณฑ์ที่สำคัญต่อการตัดสินใจ 4) ระบุทางเลือก (Developing Alternatives) อาจมีหลายๆ ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ 5) วิเคราะห์ทางเลือก (Analyzing Alternatives) นำทางเลือกเหล่านั้นมาวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสียโดยละเอียดแต่ละทางเลือกเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือก 6) เลือกทางเลือก (Selecting an Alternative) เป็นขั้นตอนที่ต้องทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการใช้แก้ปัญหา 7) ดำเนินการตามทางเลือก (Implementing the Alternative) ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก 8) ประเมินผลการตัดสินใจ (Evaluating Decision Effectiveness) เพื่อประเมินว่าทางเลือกที่เลือกมาได้สามารถแก้ไขปัญหาหรือปัญหาที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว⁵⁰

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) มีการกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1 การนิยามปัญหา (recognize and define the problem or issue) หมายถึง การยอมรับความยากลำบากหรือการไม่ลงรอยกันในระบบเป็นขั้นตอนแรกในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความไวต่อการกระทำขององค์กรและทัศนคติที่ไม่ได้วัดได้ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ การโต้แย้งทั่วไป “เราไม่มีปัญหา” “เรามีคำตอบ” เป็นอาการของผู้บริหารที่ไม่รู้ตัวที่กำลังมุ่งหน้าไปหาปัญหา แม้ว่าจะเป็นไปได้ที่พวกเขาจะรักษาสมดุลขององค์กรในระยะสั้น ความน่าจะเป็นของความวุ่นวายขององค์กรในระยะยาว การยอมรับและนิยามปัญหาสำคัญต่อการตัดสินใจแต่กลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรปัญหาแนวความคิดมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในภายหลัง ไม่เพียงแต่ความไวและความเฉลียวฉลาดที่จำเป็นของผู้บริหารแต่ควรมีพื้นฐานความคิดที่หลากหลาย

⁴⁹ Peter F. Drucker, *The Practice of Management* (New York :Harper&Row, Publishers, 1954), 362-363.

⁵⁰ Stephen P. Robbins อ้างถึงในวิชชงวนวงศ์วาน, *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่าจำกัด, 2554), 50-51.

และเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการดำเนินงานที่เป็นทางการเป็นที่น่าพอใจในการกำหนดปัญหา แต่ควรมีพื้นฐานความคิดที่หลากหลายและความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการดำเนินงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นที่น่าพอใจในการกำหนดปัญหาบ่อยครั้งที่ผู้บริหารมักจะกำหนดปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแคบและในการทำเช่นนั้นจะ จำกัด ตัวเลือกไว้พวกเขาปฏิบัติต่อเฉพาะอาการของปัญหาไม่ใช่ปัญหาเองตัวอย่างเช่น อาจเห็นการร้องขอจากกลุ่มครูเพื่ออิสระมากขึ้นในการเลือกวัสดุหลักสูตรเป็นความพยายามที่จะบ่อนทำลายอำนาจ การบริหารปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดผลตอบแทนชุดของทางเลือกที่มีแนวโน้มที่จะแคบและข้อ จำกัด อย่างเกินควรอย่างไรก็ตามคำขอของครูดังกล่าวสามารถเปิดโอกาสในการสร้างสรรค์เชิงบวกสำหรับการพัฒนาหลักสูตรในระยะยาว ตัวอย่างนี้บังเอิญเน้นความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยและความเชื่อมั่นผู้ดูแลระบบที่ปลอดภัยและมั่นใจไม่น่าจะเห็นคำร้องขอของครูดังกล่าวเป็นภัยคุกคามต่ออำนาจของตน ในขั้นตอนแรกในกระบวนการนี้ สิ่งสำคัญคือวางปัญหาในมุมมองถ้าปัญหามีความซับซ้อนความหมายของมันก็จะซับซ้อนบางทีหลายมิติปัญหาอาจต้องมีการแบ่งย่อยเป็นปัญหาย่อยกับแต่ละวงจรปัญหาย่อยผ่านกระบวนการตัดสินใจนอกจากนี้ปัญหาอาจต้องแก้ปัญหหลายตัวอย่างเช่นปัญหาของการแบ่งแยกในระบบโรงเรียนซึ่งผู้ปกครองจำนวนมากต้องการให้บุตรหลานของตนเข้าเรียนในโรงเรียน X แทน Y อาจถูกตัดสินใจโดยเรียงตามนโยบายที่ระบุว่าเด็กจะได้รับการแต่งตั้งให้เข้าเรียนในโรงเรียนเพียงอย่างเดียว ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์วิธีการแก้ปัญหาในระยะยาวเท่าที่เคยอาจจะเกี่ยวข้องกับการเกลี้ยโอกาสทางการศึกษาและการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอนในโรงเรียนหนึ่งหรือมากกว่า 2 คำแนะนำสำหรับการกำหนด คือ กำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นทันที และ กำหนดระยะยาวปัญหา

2 การวิเคราะห์ปัญหา (analyze the difficulties in the existing situation) หมายถึง การจำแนกปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบของปัญหา การแบ่งองค์ประกอบของปัญหา มาวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดขอบเขตของปัญหาอย่างตรงประเด็น

3 การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (establish criteria for a satisfactory solution) หลังจากที่มีการวิเคราะห์และระบุปัญหาแล้วผู้ตัดสินใจจะต้องตัดสินใจว่าจะเป็นทางเลือกที่ยอมรับได้คืออะไรคือเป้าหมายขั้นต่ำที่จะบรรลุสิ่งที่ต้องเปรียบเทียบกับความต้องการมันไม่ใช่เรื่องผิดปกติสำหรับการแก้ปัญหาที่สมบูรณ์แบบในแง่ของผลที่จะทำไม่ได้ สิ่งที่ดีพอ? คำตอบสำหรับคำถามดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถกำหนดระดับความทะเยอทะยานของตนเองได้ นั่นคือสิ่งที่เป็เกณฑ์สำหรับการตัดสินใจที่น่าพอใจหรือไม่ เมื่อถึงจุดนี้ผู้ตัดสินใจจะให้ผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ตามความต่อเนื่องจากความพึงพอใจน้อยที่สุดถึงความพอใจสูงสุดผลที่น่าพอใจอย่างสมบูรณ์มักจะไม่ได้อยู่หลังการประนีประนอมการปรับตัวและสัมปทานนอกจากนี้ยังมีประโยชน์ที่จะต้องพิจารณาสิ่งที่น่าพอใจทั้งในด้านการจัดเรียงและระยะยาวต้องระบุเกณฑ์ความเหมาะสมเพื่อให้ผู้

มีอำนาจตัดสินใจทราบถึงสิทธิว่าการตัดสินใจที่ถูกต้องมีขึ้นและไม่ใช่แค่การยอมรับเท่านั้นโดยทั่วไป
เกณฑ์ที่ใช้เพื่อตัดสินใจการตัดสินใจควรสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรสิ่งที่เราเรียกกันว่าเกณฑ์
ของความเหมาะสมของนักวิทยาศาสตร์มักเรียกว่าเงื่อนไขขอบเขตขอบเขตที่ผู้ตัดสินใจจะต้องปฏิบัติ
ตามหากการตัดสินใจนั้นน่าจะเป็นที่น่าพอใจ

4 การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (develop a plan or strategy of action) หมายถึง
การพัฒนาทางเลือกต่างๆ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีการพิจารณาทางเลือกและ
คาดการณ์ผลที่ตามมาของแต่ละทางเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดเพียง
ทางเลือกเดียว โดยในการเลือกแนวทางในการปฏิบัตินั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

5 การดำเนินแผนงาน (initiate the plan of action) เมื่อมีการตัดสินใจและมีการกำหนด
แผนปฏิบัติการการตัดสินใจจะต้องมีการดำเนินการซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายในวงจรการตัดสินใจ
การริเริ่มแผนปฏิบัติการต้องมีขั้นตอนอย่างน้อย 4 ขั้นตอน โครงการ การติดต่อสื่อสาร การตรวจสอบ
การประเมินค่า การตัดสินใจต้องถูกแปลเป็นเหตุผล โดยเฉพาะ แผนปฏิบัติการที่สมจริง บุคคล
ที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่และแผนงานต้องได้รับการ
ประสานและตรวจสอบขณะที่มันก้าวไปข้างหน้า ในที่สุดความสำเร็จของแผนการดำเนินการ
จะได้รับการประเมินในแง่ของเกณฑ์ที่เป็นทางออกที่น่าพอใจ ซึ่งถูกตั้งไว้ก่อนหน้านี้ในกระบวนการ
การตัดสินใจมักจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ความน่าจะเป็นไม่ได้การตัดสินใจล้มเหลวหรือล่าสมัย
การตัดสินใจขององค์กรจะเพิ่มขึ้นในบริบทของการเปลี่ยนแปลง – ข้อเท็จจริงค่านิยมและสถานการณ์
เปลี่ยนแปลง ดังนั้นการตัดสินใจอย่างเต็มที่ซึ่งได้รับการตีความอย่างชาญฉลาดทำให้โปรแกรมสื่อสาร
และตรวจสอบได้เองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพียงพอต่อความต้องการของการประเมินใหม่ของ
ตัวเองต่อไป ดังนั้นการประเมินความสำเร็จของแผนเป็นทั้งสิ้นและเริ่มต้นใหม่ในรอบการกระทำ
ของการตัดสินใจอย่างชัดเจนไม่มีทางออกที่ดีที่สุดเพียงการตัดสินใจที่น่าพอใจและการแก้ปัญหา
ในขณะนี้⁵¹

ประเภทการตัดสินใจของผู้บริหาร

ประเภทของการตัดสินใจมีหลากหลายประเภท โดยมีนักวิชาการได้จำแนกไว้อย่างชัดเจน
ดังนี้

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวถึง ประเภทการตัดสินใจในการบริหาร
ซึ่งมีหลายประเภท ดังนี้

⁵¹ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory
Research and Practice, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill, 2008), 328-335

1) การตัดสินใจโดยเอกบุคคลหรือการตัดสินใจโดยกลุ่ม

การตัดสินใจที่อาจเป็นพฤติกรรมของบุคคลเดียวหรือกลุ่ม ถ้าเป็นการตัดสินใจโดยเอกบุคคลหรือบุคคลคนเดียวนั้นมักเกิดขึ้นในกรณีธุรกิจของเอกชนที่มีผู้ประกอบการเป็นเจ้าของคนเดียว บุคคลนั้นจึงเป็นผู้ทำการตัดสินใจในทุกอย่างหรือเกือบทุกอย่าง หรือไม่ก็เป็นกรณีที่เป็นเรื่องรีบเร่งด่วนหรือฉุกเฉิน ส่วนการตัดสินใจกลุ่ม อาจเป็นกลุ่มบริหารด้วยกันหรือกลุ่มในรูปของคณะกรรมการหรือกลุ่มระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจโดยกลุ่มมักเป็นเรื่องสลับซับซ้อนซึ่งผู้บริหารแต่ผู้เดียวอาจมีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และทักษะไม่เพียงพอที่จะทำการตัดสินใจ การใช้กลุ่มก็จะมีกระบวนการระดมสมอง (brain storming) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อมูล ถกเถียง อภิปรายในหมู่สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล ทำให้การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจมีมากขึ้น และระดมสมองในการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุด การตัดสินใจในกลุ่มนี้ยังมีผลดีอื่นๆ ตามมา อาทิเช่น ผู้ร่วมตัดสินใจจะปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นเพราะมีความผูกพันทางจิตวิทยา เป็นการช่วยพัฒนาสมาชิกกลุ่ม ทำให้มีข้อมูลในการตัดสินใจมาก ทำให้ได้แนวคิด มุมมองที่หลากหลาย ทำให้เกิดความคิดริเริ่มอย่างแรงกล้า แต่การตัดสินใจกลุ่มก็มีข้อเสีย เช่น ที่หาข้อยุติในการตัดสินใจไม่ได้ ฉะนั้น จึงต้องมีการประชุมกันหลายครั้ง ทำให้เกิดความล่าช้า และเสียค่าใช้จ่ายมาก บางครั้งการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจมีการครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ได้ และเป็นการคิดของคนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งบางคนในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วย แต่ก็ต้องยอมตามกระแสของกลุ่ม อีกทั้งเป็นการตัดสินใจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการเท่านั้น ไม่ทำให้เกิดการพิจารณาเป้าหมายอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

2) การตัดสินใจในแง่ส่วนตัวและการตัดสินใจในแง่องค์กร

ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจโดยเอกบุคคลหรือการตัดสินใจโดยกลุ่ม ดังที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อผู้บริหารต้องทำการตัดสินใจ ผู้บริหารอาจคิดถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อตัวเองในแง่ความปลอดภัย หรือสถานะภาพ หรืออนาคตของตนเอง หากผู้ตัดสินใจคำนึงถึงแง่นี้มาก กล่าวได้ว่าเป็นการตัดสินใจแง่ส่วนตัวมากกว่าในแง่องค์กร ถ้าเป็นการตัดสินใจในแง่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่จะต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจ จึงต้องเลือกทางเลือกที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ การตัดสินใจในแง่ส่วนตัวและการตัดสินใจในแง่องค์กรจะมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับ ขนาด และประเภทขององค์กร อาทิเช่น องค์กรขนาดเล็กอาจรู้สึกกว่าส่วนตัว และองค์กรก็คือสิ่งเดียวกัน เพราะความสำเร็จและความล้มเหลวใดๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเขาเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรด้วย หากแต่บริษัทมหาชน ความอยู่รอดขององค์กรนั้นมีความสำคัญกว่า องค์กรที่มีกลไกที่จะควบคุมตรวจสอบไม่ให้บุคคลหาประโยชน์ส่วนตนจากการตัดสินใจในการบริหารเป็นหลัก เป็นต้น

3) การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งเสนอแนวคิดโดยไซมอน (Simon) ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการตัดสินใจ ดังนี้

3.1 การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (programmed decision) หมายถึง การแก้ปัญหาสำหรับปัญหาใดๆ โดยเฉพาะที่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าบ้างแล้ว การตัดสินใจประเภทนี้เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กระทำตามกฎระเบียบ หรือกระทำตามมาตรฐานที่ใช้ในระเบียบปฏิบัติ ซึ่งได้ผ่านการทดสอบเป็นประสบการณ์ในอดีตมาแล้ว⁵² นั่นคือ การตัดสินใจที่เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงาน นโยบาย กฎระเบียบ และระเบียบปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดทางเลือกหรืออย่างน้อยก็มีเกณฑ์ที่ค่อนข้างแน่นอน ซึ่งชี้ให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจไว้แล้ว อันเป็นการช่วยให้การตัดสินใจทำได้ง่ายภายใต้สถานการณ์หนึ่งๆ การตัดสินใจแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีทางเลือกได้น้อย ในลักษณะเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นประจำวันหรือเกิดขึ้นซ้ำๆ จนผู้ตัดสินใจสามารถกำหนดและคาดหมายผลของการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง และเมื่อเกิดกรณีที่ต้องตัดสินใจผู้ตัดสินใจสามารถตัดสินใจในกรณีนั้นๆ ได้โดยทันที ผู้บริหารระดับสูงอาจไม่กล้า ไม่พร้อม หรือไม่ต้องการที่จะตัดสินใจแบบนี้ เพราะจะมีความเสี่ยงอยู่ด้วย อีกทั้งข้อมูลข่าวสารก็ยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ การทำการตัดสินใจจึงอาจกระทบต่อสถานภาพของตนเองในอนาคตได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในลักษณะของปัญหา ตลอดจนรู้จักใช้เครื่องมือหรือเทคนิคในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า (unprogrammed decision) หมายถึง การแก้ปัญหาที่มีความคลุมเครือและสลับซับซ้อน และการแก้ปัญหาแบบนี้ไม่ได้รับการเตรียมการหรือกำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า กรณีนี้ การมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ได้มาตรฐานจึงไม่เป็นสิ่งที่เพียงพอ ทั้งไม่สามารถเอาผลการตัดสินใจในครั้งก่อนๆ มาเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานในการตัดสินใจในครั้งใหม่ได้ ฉะนั้นผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ดุลยพินิจ และจิตสำนึกส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบกับการใช้เทคนิควิธีในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันในการเลือกทางเลือกต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญ อันเป็นการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน หากผู้ตัดสินใจสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพอันเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ดี⁵³

⁵² J.G. March, *A Primer on Decision - Making : How Decision Happen* (N.Y. : The Free Press, 1994),n.pag.

⁵³ Herbert A. Simon, *The New Science of Management Decision* (New York: Harper& Row,1960),5-6.

4. การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ และการตัดสินใจเชิงดำเนินการ

4.1 การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Decision) คือการตัดสินใจที่เกี่ยวกับทิศทางในระยะยาวขององค์กร ซึ่งรวมถึงแผนที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาว ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารจะสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ซึ่งจะกระทำได้โดยการพิจารณาประเด็นต่างๆ เช่น ในปัจจุบันเทคโนโลยีกำลังรุดหน้า องค์กรต้องการการลงทุนในด้านเทคโนโลยีก็ต้องตัดสินใจว่าต้องลงทุนในด้านเทคโนโลยีอะไร มากน้อยเพียงใด การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์นี้อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารอาจทำการตัดสินใจได้ใน 3 ระดับ คือ

4.1.1 การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ระดับองค์กรหรือระดับบริษัท (corporate-level strategic decisions) ซึ่งมุ่งที่แนวทางการกิจหลักขององค์กร อาทิเช่น จะเพิ่มการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่ หรือเปลี่ยนแปลงภารกิจเดิมทั้งหมด เป็นต้น

4.1.2 การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ระดับธุรกิจ (business-level strategic decisions) ซึ่งมุ่งหาวิธีที่หน่วยธุรกิจแต่ละหน่วยสามารถทำกำไรหรือผลตอบแทนสูงสุดในการลงทุน การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ชนิดนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดว่าผลผลิตหรือการบริการแบบใดที่ควรจะทำ เป็นต้น

4.1.3 การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ระดับการปฏิบัติ (function-level strategic decisions) ซึ่งมุ่งหาวิธีที่จะดำเนินการขององค์กรในแง่ต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ผู้บริหารทำการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์มักจะใช้เวลาค่อนข้างนานเพื่อการตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ยังผลมากมายในระยะยาว ดังนั้น การแสวงหาข้อมูลเพื่อการประเมินความเป็นไปได้หรือทางเลือกต่างๆ จึงมีความสำคัญยิ่ง ในทางตรงกันข้าม การตัดสินใจเพื่อการดำเนินการ (operational decisions) จะมุ่งไปที่กิจกรรมประจำวันขององค์กรในระดับผู้จัดการหรือผู้ปฏิบัติระดับการควบคุมบังคับบัญชาขั้นต้น (first-line supervisory level) ต้องทำการตัดสินใจเกี่ยวกับตารางการทำงาน และต้องจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การขาดงานที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า นักบริหารที่ทำการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติจะต้องมีความสามารถในการตั้งวัตถุประสงค์ กำหนดและประเมินทางเลือก และทำการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

5. การตัดสินใจแบบระดับบนสู่ระดับล่าง และการตัดสินใจแบบให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

การตัดสินใจแบบระดับบนสู่ระดับล่าง (top-down decision) เป็นการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจระดับบน และส่งผ่านมายังผู้จัดการหรือผู้ปฏิบัติ การตัดสินใจแบบนี้ อาจเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ทำได้ทันเวลา แต่ผู้ปฏิบัติงานอาจไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หลายองค์กรได้ใช้วิธีการทำงานเป็นทีม และให้ทีมมีความรับผิดชอบในด้านการผลิตและการให้บริการเป็นอย่างมาก โดยใช้แนวคิดการให้อำนาจกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถตัดสินใจ

ที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือตัดสินใจที่จะปรับปรุงการดำเนินการได้ องค์กรเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำการตัดสินใจได้ดีกว่า ทั้งนี้ เพราะเขารู้ว่าอะไรเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะทำงานได้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ทำการตัดสินใจพร้อมที่จะรับในผลการตัดสินใจมากขึ้นดังนั้น เขาจะพยายามตัดสินใจมีคุณภาพสูงขึ้น⁵⁴

ประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์กรใดที่มีผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ตอบสนองหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่มีการใช้ทรัพยากรอันจำกัด อย่างประหยัดและคุ้มค่าเพื่อให้ได้รับผลงานนั้นย่อมกล่าวได้ว่า องค์กรนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ประสิทธิผลนั้นเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวพันกันกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ สำหรับโรงเรียนจะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรในทุกส่วนนั้น ปัจจัยสำคัญ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน จึงมีผู้ให้ความหมายนิยามศัพท์ของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

กลิคแมน (Glickman) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ⁵⁵

สตีเยร์ (Steer) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในงาน⁵⁶ อัจจิส (Argyris) กล่าวว่าประสิทธิผลคือสถานะที่องค์กรสามารถเชื่อมผลผลิตขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่ การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น⁵⁷

⁵⁴ สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 399-403.

⁵⁵ Carl D. Glickman, *Supervision of Instruction A Development Approach*, 2nd ed. (Boston :Allyn and Bacon, 1990), 155.

⁵⁶ Richard M. Steers, *Organization Effectiveness : A Behavioral View* (Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing Company , Inc., 1977), 40.

⁵⁷ Chris Argyris , *Integrations The Individual and The Organization* (New York : John Wiley. 1964) , 123.

นาฮาเวนดี และมาเล็ดซาเด (Nahavendi and Malekzadeh) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามแผน อันหมายถึง 4 ประการดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่าเดิม และ 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน⁵⁸

ชายน์ (Schein) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเจริญเติบโต ไม่ว่าจะองค์การนั้นจะมีหน้าที่อะไร การดำเนินงานก็จะดำเนินใน ทำนองเดียวกัน⁵⁹

กิบสัน (Gibson) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) ว่ามาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (individual effectiveness) เป็นการเน้น ผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัล ตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress) 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก ในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล ระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms) 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ อันได้แก่สภาพแวดล้อม (environment)

⁵⁸ Afsaneh Nahavendi and Air R. Malekzadeh, *Organizational Behavior The Person Organizational Fit* (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1999), 532.

⁵⁹ Edgar H. Schein. *Organizational Psychology* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970), 177.

เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategy choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่างๆ (Process) และวัฒนธรรม (culture) โดยที่ประสิทธิผลองค์กรทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน⁶⁰

มอทท์ (Mott) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา⁶¹

บาร์นาร์ด (Barnard) มองเป็นสองด้าน คือ การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จสมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) กับการปฏิบัติที่ถือเอาความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายเกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องวัดซึ่งเรียกว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness)⁶²

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ⁶³

วรารัตน์ เขียวไพรี ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง มีการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร จากข้อคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือของโรงเรียนนั้นเป็นผลของการดำเนินการหรือผลการปฏิบัติงานตามกิจกรรมซึ่งตอบสนองต่อภาระหน้าที่ของสังคมในด้านสภาพของการปรับตัวด้านการบรรลุเป้าหมาย มีการบูรณาการร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนรักษาระเบียบแบบแผน โดยจะมองไปที่ประสิทธิผลทั้งระบบนั่นเอง⁶⁴

⁶⁰James L. Gicson, Organization : Behavior Structure Process, International 10th ed. (U.S.A. : McGraw-Hill Inc., 2000), 55.

⁶¹P.E.Mott, The Characteristic of Effective Organization (New York McMillan.1966), 398.

⁶²Chester I. Barnard< The Function of The Executive (Cambridge : Harvard University Press. 1966) , 82.

⁶³Hoy and Miskel Education Administrations : Theory Research and Practice 4th ed (New YorK : McMillan 1966) , 373.

⁶⁴วรารัตน์ เขียวไพรี องค์กรและการจัดการ (กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี 2542) , 51.

จากแนวคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีองค์ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพโดยรวม

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) เสนอว่า เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยรวม (overall quality) มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) หมายถึง เป็นสิ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดว่ามีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รางวัล การพัฒนาการเรียนของนักเรียน⁶⁵

กู๊ด (Good) อธิบายความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน⁶⁶

⁶⁵ Wayne K Hoy and Cecil G Miskel **Educational Administration Theory Research and Practice** 8th ed (Singapore : McGraw-Hill Inc 2008), 291-322

⁶⁶ Carter v. Good Dictionary of Education 2nd ed (New York : McGraw-Hill Book Company 1973), 139.

ฮาร์วิกเฮิร์สต์ และนิวการ์เทน (Harvighurst and Neugarten) ได้กล่าวถึงตัวตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามีสี่ประการ 1) ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (inbornability) 2) ชีวิตและการอบรมในครอบครัว (family life and family training) 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (quality of the school) 4) ความเข้าใจในตนเองและความมุ่งหวังในชีวิต (self concept and aspiration level)⁶⁷

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของโรงเรียน มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ผลของงานที่ปรากฏ และเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน คณะครูในโรงเรียนมีความสามารถที่จะสร้าง พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้การเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องานหรือภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน เนื้องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง⁶⁸

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

⁶⁷ Robert J. Harvighurst and Bernice L. Neugarten, **Society and Education** (Boston: Allyn and Bacon Inc.,1969), 157.

⁶⁸ Wayne K Hoy and Cecil G Miskel **Educational Administration Theory Research and Practice** 8th ed (Singapore : McGraw-Hill Inc 2008), 291-322

แอปเพลไวท์ (Applewhite) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น ความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขเกิดจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร⁶⁹

บลัมและเนเลอร์ (Blum and Naylor) ที่ว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลรวมของทัศนคติต่างๆแสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าการได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการดูแลและเอาใจใส่และความยุติธรรม⁷⁰

มิวชินสกี (Muchinsky) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นลักษณะของปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อนและมาจากพื้นเพหลายอย่างจนไม่สามารถที่จะรวมเอาปรากฏการณ์เหล่านั้นมารวมเป็นทฤษฎีเดียวกันได้⁷¹

กิฟฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray) เสนอปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงาน คือ 1) ความมุ่งมั่น 2) โอกาสก้าวหน้า 3) สังคมยอมรับ 4) ความสนใจในลักษณะงานทำ 5) สภาพการทำงาน 6) การยกย่องชมเชย 7) องค์กรและการบริหารงาน 8) ปริมาณงาน 9) ค่าจ้าง 10) การนิเทศงาน 11) การติดต่อสื่อสาร 12) ชั่วโมงการทำงาน 13) งานที่ไม่ยุ่งยาก และ 14) สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ⁷²

ลือค (Lovke) สรุปความพึงพอใจในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ตัวงานในด้านความน่าสนใจ โอกาสการเรียนรู้งาน ความสำเร็จ การควบคุมและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ และความเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน

⁶⁹ P.B. Applewhite **Organization Behavior** (Englewood Cliffs New Jersey : Prentice -Hall Inc 1965), 8.

⁷⁰ Milton L Blum and James C. Naylor **Industrial Psylchology** (New York:Harper and Row 1968), 364.

⁷¹ Paul H Muchinsky **Psychology Applied to Work** (Homewood Illinois : The Dorsey Press ,1983), 322.

⁷² Jean Guilford and David E Gray **Motivation and Modern Management** (Massachusetts: Addison-Wesley Publishers 1970), 117-118

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน และ 9) หน่วยงาน และการจัดการ

3. การขาดงาน (absenteeism)

การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง วัตจากอัตราการขาดงานของบุคลากร อันมีสาเหตุเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ทักษะของบุคคลต่องาน เจตคติต่องาน จากสาเหตุต่างๆ เช่น ความเครียด ปริมาณงาน ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน

4. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate)

อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนที่จะจบหลักสูตร โดยมีสาเหตุมาจาก ความยากจน ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว สมรส ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ต้องคดีถูกจับ และการออกจากโรงเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณีนักเรียนย้ายโรงเรียน ผ่อนผันหรือพ้นเกณฑ์บังคับ

5. คุณภาพโดยรวม (Overall quality)

คุณภาพโดยรวม (overall quality) หมายถึง การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง โรงเรียนสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง โรงเรียนมีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และโรงเรียนประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ⁷³

นอกจากนี้ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดที่ประสิทธิผลขององค์กรวัดได้จาก

5.1 ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความสามารถของฝ่าย

⁷³ Wayne K Hoy and Cecil G Miskel **Educational Administration Theory Research and Practice** 8th ed (Singapore : McGraw-Hill Inc 2008) 291-322

บริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเอง ด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพ ความไม่มีประสิทธิผล ในด้านการผลิตหรือการขาดประสิทธิภาพหรือความพอใจของบุคลากร ประเด็นต่างๆ เหล่านี้เป็น สัญญาณแสดงให้เห็นว่า องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร

5.2 ความสามารถในการผสมผสาน (integration) เป็นลักษณะทางสังคมขององค์กรและบุคลากรที่แสดงถึงควมมีประสิทธิผล กล่าวคือบุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

5.3 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency) เป็นเครื่องบ่งชี้ควมมีประสิทธิผลขององค์กรอีกตัวหนึ่งคือ การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้น (solving school's problem) เพราะประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่ตอบสนองทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม⁷⁴

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2553 มีโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะช่วงชั้นที่ 3 – 4 ในจังหวัดราชบุรี และกาญจนบุรี ทั้งหมด 55 โรงเรียน ประกอบด้วย


โรงเรียนในจังหวัดราชบุรีจำนวน 26 โรง

- 1) โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี
- 2) โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์

โรงเรียนในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรง

- 1) โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์
- 2) โรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า

⁷⁴ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill, 2008), 291-322

- 
- | | |
|--|---|
| 3) โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ | 3) โรงเรียนเทพมงคล |
| 4) โรงเรียนแคทรายวิทยา | 4) โรงเรียนไทรโยคเมธีกาญจน์วิทยา |
| 5) โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง | 5) โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา |
| 6) โรงเรียนมัธยมวัดดอนตูม | 6) โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก |
| 7) โรงเรียนกรับใหญ่ว่องกุลศกกิจพิทยาคม | 7) โรงเรียนหนองรีประชานิมิต |
| 8) โรงเรียนหนองปลาหมอพิทยาคม | 8) โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม |
| 9) โรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี | 9) โรงเรียนท่ามะกาพิทยาคม |
| 10) โรงเรียนหนองโพวิทยา | 10) โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ |
| 11) โรงเรียนท่ามะขามวิทยา | 11) โรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ |
| 12) โรงเรียนช่องพรานวิทยา | 12) โรงเรียนท่ามะกาบุญสิริวิทยา |
| 13) โรงเรียนสายธรรมจันทร์ | 13) โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม |
| 14) โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ | 14) โรงเรียนวิสุทธรังษี |
| 15) โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนการราชบุรี | 15) โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง |
| 16) โรงเรียนเนกขัมมิ์วิทยา | 16) โรงเรียนหนองขาวโกวิทพิทยาคม |
| 17) โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา | 17) โรงเรียนพัังตรราษฎร์รังสรรค์ |
| 18) โรงเรียนโพธิ์แก้วศรมบูรณราษฎร์
อุปถัมภ์ | 18) โรงเรียนหนองตากยาตั้งวิริยะราษฎร์
บำรุง |
| 19) โรงเรียนคูราษฎร์รังสฤษดิ์ | 19) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรี
นครินทร์ |
| 20) โรงเรียนด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์ | 20) โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา |
| 21) โรงเรียนปากท่อพิทยาคม | 21) โรงเรียนร่มเกล้า กาญจนบุรี |
| 22) โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา | 22) โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา |
| 23) โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย | 23) โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ |
| 24) โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา | 24) โรงเรียนพนมทวนพิทยาคม |
| 25) โรงเรียนบ้านคาวิทยา | 25) โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง |
| 26) โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ | 26) โรงเรียนด่านมะขามเตี้ยพิทยาคม |
| | 27) โรงเรียนประชามงคล |
| | 28) โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม |
| | 29) โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม |

ตารางที่ 2 จำนวนผู้บริหารและข้าราชการครูแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

รายการข้อมูล	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
ผู้บริหาร	49	25	74
ภาษาไทย	12	142	154
คณิตศาสตร์	49	142	191
วิทยาศาสตร์	64	144	208
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	68	128	196
สุขศึกษาและพลศึกษา	77	38	115
ศิลปะ	53	35	88
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	125	149	274
ภาษาต่างประเทศ	49	230	279
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	31	57	88
รวม	577	1090	1667

ที่มา : ข้อมูลครูตามกลุ่มสาระสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (10 กันยายน 2560)
สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ อาคาร 6 ชั้น
6 ถนนเสือป่า อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000

เบอร์โทรศัพท์ 032 - 327443

เบอร์โทรสาร 032 - 321433 - 4

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พงษ์พิชญ์ ดอนเหนือ ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีกระบวนการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างระบบควบคุมและประเมินผล ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ด้านการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ด้านการระบุข้อจำกัดของปัจจัย ด้านการระบุปัญหา และด้านการพัฒนาทางเลือก อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการวิเคราะห์ทางเลือก 2) การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ในการบริหารในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีกระบวนการตัดสินใจ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน คือ มีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการระบุปัญหาการระบุข้อจำกัดของปัจจัย การพัฒนาทางเลือกการวิเคราะห์ทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด คือ สาขาบริหารการศึกษา และสาขาอื่น โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีกระบวนการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์ทางเลือก และการสร้างระบบควบคุม ประเมินผล ส่วนด้าน การระบุปัญหา การระบุข้อจำกัดของปัจจัย การพัฒนาทางเลือกการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน⁷⁵

ถวิล คำอาจ ทำการวิจัย เรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมรายด้านผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกือบทุกครั้ง

⁷⁵ พงษ์พิชญ์ ดอนเหนือ, “การศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2550),135-161.

ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และในรายด้านพบว่า ด้านงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารงบประมาณ และด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁷⁶

ประสิทธิ์ สีแช่ไตร ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบริหารทั่วไป และด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและแนวทางแก้ไข สรุปได้ดังนี้ ด้านวิชาการ ปัญหาที่พบ คือ ครูไม่เข้าใจการจัดวางระบบเรียนรู้ในโรงเรียน ครูไม่มีแผนงานวิชาการระดับโรงเรียน และครูไม่เก็บคะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แนวทางแก้ไข คือ จัดอบรมครูทุกคนให้เข้าใจในระบบหลักของโรงเรียน จัดทำแผนงานโดยคณะกรรมการฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และควรมีคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน ตามลำดับ ด้านงบประมาณ ปัญหาที่พบคือ งบประมาณไม่เพียงพอ ได้งบประมาณไม่ตรงเวลาที่ต้องการใช้ และการจัดซื้อจัดจ้างไม่ตรงกับความต้องการของครู แนวทางแก้ไขคือ จัดทำงบประมาณให้เพียงพอ จัดทำแผนฯ ให้ตรงกับสภาพจริงของโรงเรียน และจัดซื้อจัดจ้างในรูปของโครงการ ตามลำดับ ด้านบุคลากร ปัญหาที่พบ คือ ครูมีงานพิเศษมากเกินไป ครูมีหนี้สิน และไม่มีสวัสดิการโรงเรียน แนวทางแก้ไขคือ มุ่งงานหลักของครูคืองานสอนนักเรียน ใช้ความประหยัด พอเพียง และตั้งกองทุน/สวัสดิการในโรงเรียน ตามลำดับ ด้านบริหารทั่วไป ปัญหาที่พบ คือ การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศไม่ทันสมัย การประสานงานระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดกับโรงเรียน

⁷⁶ ถวิล คำอาจ, “การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553), ง.

ไม่สะดวกเท่าที่ผ่านมา และการออกคำสั่งมอบหมายงานไม่ชัดเจน ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร แนวทางแก้ไขคือ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์จัดทำและจัดเก็บสารสนเทศ พัฒนาคู่มือให้เข้าใจระบบการประสานงานทั้งทางโทรศัพท์ e-office , Internet ฯลฯ และออกคำสั่งโดยสำรวจความต้องการทำงานของครูและบุคลากร ตามลำดับ⁷⁷

เสน่ห์ อัครวมงคล ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มากที่สุด คือ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม คือ การตัดสินใจที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแล้ว ผู้บริหารจะเป็นผู้เลือกแนวทางและตัดสินใจด้วยตนเอง รองลงมาคือ การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย คือ การตัดสินใจที่ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่และการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย คือ การตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจเองทั้งหมด โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มี 7 รายการ ข้อที่เสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจตามลาพัง โดยไม่สอบถามหรือขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรหาข้อมูลให้ครบถ้วนประกอบการตัดสินใจ⁷⁸

ชัชวาลย์ ดันฮะเส็ง ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามที่ตั้ง พบว่าพนักงาน

⁷⁷ ประสิทธิ์ สีแซ่ไตร, “ความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1” (ปริญาญาคูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550) , 93-95.

⁷⁸ เสน่ห์ อัครวมงคล, “ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ” (ปริญาญาคูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2552) , 56-57.

ครูที่อยู่ในเมืองและพนักงานครูที่อยู่นอกเมืองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁹

จากรูรณ วิจิตรวงศ์วาน ทำการวิจัย เรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิยามปัญหา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาหาทางเลือก และการคัดทางเลือก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่เท่ากัน 2) การปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 12 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸⁰

⁷⁹ ชมัยภรณ์ ต้นสะเกี้ง, “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัด ฉะเชิงเทรา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2553), ง.

⁸⁰ จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน, “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2556), 117-118.

เดือนเพ็ญ อุดทา ทำการวิจัย เรื่องกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ การวิเคราะห์ทางเลือก และน้อยที่สุด คือ การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 2) การเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สาขาที่สำเร็จการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่อกระบวนการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะวิธีการพัฒนาทักษะกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา พบว่าการพัฒนาทักษะกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ควรศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ที่จะตัดสินใจให้รอบด้าน แล้วประชุมครู บุคลากรของโรงเรียนเพื่อระดมความคิดให้ได้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลให้ละเอียดครบถ้วนก่อน ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ให้บุคลากรให้โรงเรียนร่วมทำ ร่วมอภิปราย ผู้บริหารควรมีการประชุม วิเคราะห์วางแผนก่อนการตัดสินใจร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทักษะการตัดสินใจ เมื่อมีการตัดสินใจแล้วควรติดตามผลสิ่งที่ได้ตัดสินใจไป ควรตัดสินใจให้เป็นไปในทางที่ก่อประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด ควรให้บุคลากรเสนอความเห็นให้ได้มากที่สุด โดยปล่อยให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระก่อนการตัดสินใจ ควรมีการประเมินทางเลือกในการตัดสินใจว่าทางเลือกไหนดีที่สุด เหมาะสมที่สุดผู้บริหารควรพิจารณาแยกประเด็นปัญหาเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา และแก้ไขปัญหาละเอียด ผู้บริหารควรสร้างทางเลือกในการตัดสินใจให้หลากหลาย ผู้บริหารควรวางแผนกลยุทธ์วิเคราะห์เชิงสภาพจริง จากทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรใช้กระบวนการที่ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิมกระบวนการทัศน์เดิมที่ล้าสมัย⁸¹

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

⁸¹ เดือนเพ็ญ อุดทา, “กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, 2556), 83-84.

เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸²

พรสุณี หงษ์ลอย ได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม⁸³

ศุภกร อินคล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸⁴

เอกชัย คำผล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 พบว่า 1) การบริหารระบบคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

⁸² อาทิตยา ศกุนะสิงห์, “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2552), ง.

⁸³ พรสุณี หงษ์ลอย, “การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2550), ง.

⁸⁴ ศุภกร อินคล้า, “ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2556), ง.

2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารระบบคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁸⁵

พิเชษฐ์ วายูวรรณนะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและประการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1⁸⁶

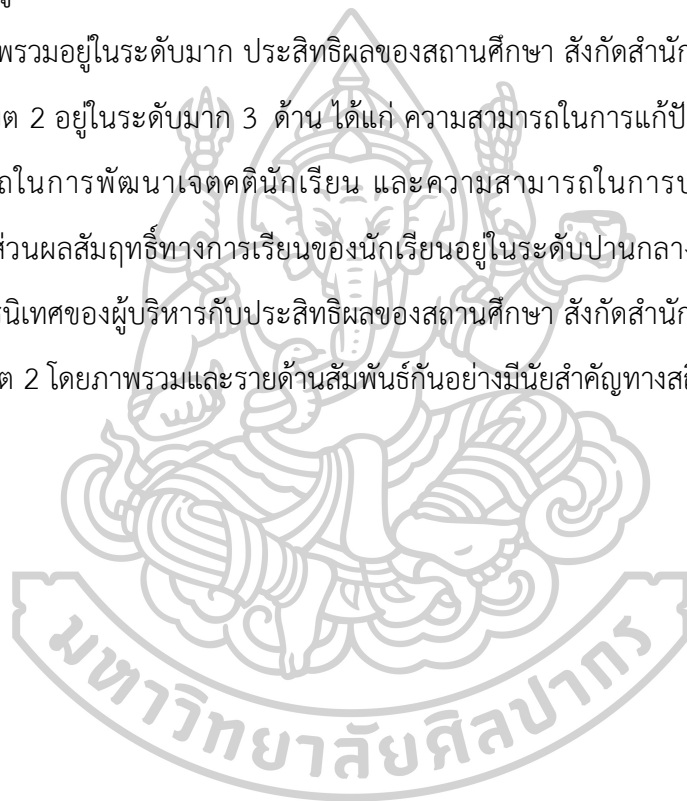
ลัดดาวลย์ บุญเลิศ ได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นตอนพบว่า เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดปรัชญา ความเชื่อขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรและการกำหนดพันธกิจส่วนอีก 6 ชั้นตอนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดแผนปฏิบัติการ การกำหนดสิ่งแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก และการกำหนดนโยบาย 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การขาดงานและคุณภาพโดยรวม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความพึงพอใจในงาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และ

⁸⁵ เอกชัย คำผล, “การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2558), ง.

⁸⁶ พิเชษฐ์ วายูวรรณนะ, “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2550), ง.

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายชั้นตอนและรายด้าน พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ทุกชั้นตอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้าน⁸⁷

สิทธิพงศ์ เกรอด ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนาเจตคตินักเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁸⁸



⁸⁷ ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ, “การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2554), ง.

⁸⁸ สิทธิพงศ์ เกรอด, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2550), ง.

งานวิจัยต่างประเทศ

ราฮมาน (Rahman) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยศึกษารายกรณีมหาวิทยาลัยคิงไฟซาล (King Faisal University) ทำการศึกษาการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน 3 ประเภท คือ การตัดสินใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอขึ้นมา การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำ และการตัดสินใจที่ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ขึ้นมา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับงานทั้ง 3 ประเภท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารระดับต่ำกว่า⁸⁹

วู้ดรูฟ (Woodruff) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเอกชน มลรัฐคอนเนคติกัต สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมเกี่ยวกับสถานภาพในการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับของการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับรายได้และโอกาสที่จะก้าวหน้า นอกจากนี้ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอนและสถานภาพ มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับรายได้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ⁹⁰

เจนเน็ต (Janet) ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และแบบไม่มีส่วนร่วมโดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ วรูม (Vroom) และเยตตัน (Yetton) พบว่า ผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารไม่ยึดแบบใดแบบหนึ่งตายตัวในการตัดสินใจ แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมใน

⁸⁹ Alnajim Saad Abdul Rahman, “ Administrators Participation in the Decision Making Process : A Case Study of King Faisal University in Saudi Arabia,” Dissertation Abstracts International (1990) : 180-182.

⁹⁰ Martha Mary Woodruff, “Relationship between Faculty Participation in the Decision Making Process and Job Satisfaction at Urban, Private University in Conecticut” (University of New Haven, Sacerd Haven, Sacerd Heart University, University of Hartford, Quinnipiac college) ProQuest – Dissertation Abstracts, University of Bridgeport (0749) Degree:EDD 1992.DAI-A53/10,p.3424, Apr 1993.

การตัดสินใจ ผู้บริหารจะไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน รวมถึงเพศของผู้บริหารทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็ใช้แบบการตัดสินใจที่ไม่แตกต่างกัน⁹¹

สมาร์ทและคณะ (Smart, et al) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบของการตัดสินใจ และประสิทธิผลองค์การในตัวแบบสาเหตุ (Causal model) โดยวัฒนธรรมองค์การศึกษาตามกรอบคามาเรอนและเอตทิงตัน และประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนตามกรอบของคามาเรอน 7 ด้าน (ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน การพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาการทางวิชาชีพของผู้เรียน การพัฒนาทางบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาการทางวิชาการและคุณภาพของอาจารย์ ความเป็นระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร) โดยศึกษาในวิทยาลัยชุมชนที่จัดการศึกษา 2 ปี จำนวน 30 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและอาจารย์ประจำ 639 คน พบว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยเกิดจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของวัฒนธรรมกับสภาพแวดล้อมภายนอกและรูปแบบการตัดสินใจ โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีลักษณะที่ได้เปรียบและมีประสิทธิผลสูงกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ⁹²

บราดี (Brady) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนี้พบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูยิ่งมีความต้องการ เข้าร่วมในการตัดสินใจมาก⁹³

⁹¹ Parke Elaine Prock Janet, “ Comparisions of Decision – Making Styles Florida Community and Junior College Department Chairpersons and decision Director,” Dissertation Abstracts International (1996): 182 – 185.

⁹² John C. Smart, Kuh.D. George and Tierney G. William, “ The Role of Institution Cultures and Decision Approaches in Organizational Effective in Two-Year Colleges,” The Journal of Higher Education 68,3 (1997): 256-282.

⁹³ Alan D. Brady, “The relationship of teacher’s involvement in participation in the decision-making a different career stages and teacher career statisfaction,” Dissertation Abstracts International (2003): 3423-A.

โคเบลลี (Cobelli) ได้ศึกษารูปแบบการตัดสินใจในการบริหารในการบริหารในระดับอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับอุดมศึกษาว่ามีอำนาจหน้าที่ สถานภาพ บุคลิกภาพ เพศ ตลอดจนขนาดองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ จากการศึกษาพบว่าขนาดองค์กร อำนาจหน้าที่ สถานภาพ เพศ มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร⁹⁴

บุซซี (Buzzi) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับการเลือกมิติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคอนเนคติกัส โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนคติกัส ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน⁹⁵

สเตฟาโน่ (Stefano) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนกับบทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนติน่า พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ การจัดแบ่งสถานที่อย่าง เป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร การแบ่งอย่าง เป็นสัดส่วนนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย⁹⁶

กราเดอร์ (Grader) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางประเด็นที่ว่า จะนำหลักการองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร โดยสามารถสร้างความพึงพอใจ และเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่หนึ่งไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยร่วม ผู้บริหารให้ความสนใจในองค์การแห่งการเรียนรู้

⁹⁴ Fromicola J. Cobelli, "Administrative decision-making styles in higher education," **Dissection Abstracts International** (2006); 1226-A.

⁹⁵ Michael Joseph, Buzzi "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimensions of Principals's Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut," **Dissection Abstracts International** 51,12 (June 1991), 3167-A.

⁹⁶ Marcelo De Stefano, School effectiveness: The role of the principal in a leading publicsecondary school in Santa Fe Province, Abstract, accessed July 12,2012

แบบต่างๆไป และผู้บริหารไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงานในเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงานได้ กลุ่มที่ 2 ได้รับการสนับสนุนพนักงานสำหรับการวิจัยในอนาคตศึกษาการพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน⁹⁷

จอห์นสัน (Johnson) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แผนกสนแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์นอกจากนั้นการสำรวจประสิทธิผลของแผนงานของโรงเรียนจะสามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกศึกษาและผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงาน การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน⁹⁸

รุตเตอร์ (Rutter) กำหนดองค์ประกอบของการมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาวิจัย ดังนี้ 1) มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังสูง 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู 7) มีการมอบหมาย ความรับผิดชอบให้กับนักเรียน 8) มีการประสบความสำเร็จของนักเรียน 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน⁹⁹

⁹⁷ B.L.Grader, "Learning organization practice in public school : A middle school case study". **Doctorl Dissertation in Educational Administration**, The University of New Mexico,2003.

⁹⁸ Donita Louise Johnson, "Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program" Philosophy dissertation of Walden University, 2004.

⁹⁹ Rutter, Mortimore, Smith and Tomlinson quoted in Woods, D., and Orlik, S., School Review and Inspection (London : Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.,1990), 289-304.

สรุป

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจของผู้บริหาร มีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และยังมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตัดสินใจที่ดี โดยการตัดสินใจนั้นจะต้องมีข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจที่มุ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความชอบธรรม สอดคล้องกับกฎระเบียบและเป็นการตัดสินใจที่ฉับไวทันเหตุการณ์ จะต้องดำเนินการตามกระบวนการตัดสินใจซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การนิยามปัญหา (recognize and define the problem or issue) 2) การวิเคราะห์ปัญหา (analyze the difficulties in the existing situation) 3) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (establish criteria for a satisfactory solution) 4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (develop a plan or strategy of action) 5) การดำเนินแผนงาน (initiate the plan of action)

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นสามารถวัดประสิทธิผลได้ในหลายรูปแบบ และผู้บริหารควรเป็นผู้แสดงบทบาทในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) 5) คุณภาพโดยรวม (Overall quality)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบ 1) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และ 3) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เป็นการเตรียมโครงการอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

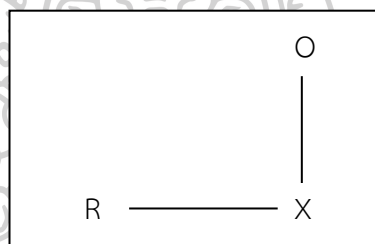
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แผลผล จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แผลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลและเสนอแนะ

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (The one - shot, non-experimental case study) สามารถแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 แผนแบบการวิจัย

เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ประกอบด้วยจังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 55 โรงเรียน¹⁰⁰

¹⁰⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน, 2560.

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการหาขนาดตัวอย่างตามตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁰¹ จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 55 โรงเรียน เปิดตารางได้กลุ่มตัวอย่าง 48 โรงเรียน ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จังหวัดราชบุรี 23 โรงเรียน และจังหวัดกาญจนบุรี 25 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

สำหรับผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีผู้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานต่างๆ 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน

ตารางที่ 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)			
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	รวม
ราชบุรี	26	23	23	23	46	92
กาญจนบุรี	29	25	25	25	50	100
รวม	55	48	48	48	96	192

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

¹⁰¹ Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, อ้างอิงใน ยุทธพงษ์กัวยวรรณ์, **พื้นฐานการวิจัย** (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543), 75.

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) คือ ตัวแปรการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1. การนิยามปัญหา (recognize and define the problem or issue) (X_1) หมายถึง การรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำความเข้าใจกับปัญหา จำแนกปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นปัญหาย่อยๆ มีการนิยามปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า และการนิยามปัญหาระยะยาว

2. การวิเคราะห์ปัญหา (analyze the difficulties in the existing situation) (X_2) หมายถึง การจำแนกปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบของปัญหา การแบ่งองค์ประกอบของปัญหา มาวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดขอบเขตของปัญหาอย่างตรงประเด็น

3. การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (establish criteria for a satisfactory solution) (X_3) หมายถึง การสร้างกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่เหมาะสมจะต้องเป็นเกณฑ์ที่เป็นไปได้และมีการจัดเกณฑ์ความพึงพอใจเป็นไปตามลำดับที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

4. การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (develop a plan or strategy of action) (X_4) หมายถึง การพัฒนาทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีการพิจารณาทางเลือกและคาดการณ์ผลที่ตามมาของแต่ละทางเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียว โดยในการเลือกแนวทางในการปฏิบัตินั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

5. การดำเนินแผนงาน (initiate the plan of action) (X_5) หมายถึง การปฏิบัติตามทางเลือกที่ผู้บริหารได้เลือก เพื่อนำไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารกำหนด โครงการและมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างชัดเจนจัดให้มีระบบ การติดต่อสื่อสาร มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติการ

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) (Y_1) ได้แก่ คะแนนการสอบระดับชาติ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้ ศีลธรรมของนักเรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน การพัฒนาการทางการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) (Y_2) ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงานที่รับผิดชอบ นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการ ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง ความรู้สึกพึง

พอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนามาวิชาชีพ การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนขั้น

3. การขาดงาน (absenteeism) (Y_3) ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ

4. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) (Y_4) ได้แก่ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและโรงเรียนและนักเรียนในโรงเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. คุณภาพโดยรวม (overall quality) (Y_5) หมายถึง โรงเรียนสามารถปรับ นโยบายวิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง โรงเรียนมีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามกำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (forces choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scales)¹⁰² โดยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

¹⁰² Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGraw-Hill, 1961), 4.

ระดับ 3 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหาร แนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวม 32 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)¹⁰³ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามที่ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

¹⁰³ Lee J.Crobach, Essential of psychological Testing, 3TH ed. (New York: Herper& Row Publishers,1987), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา เพื่อขออนุญาตหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแต่ละโรงเรียน
2. ส่งหนังสือดังกล่าวส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ให้ข้อมูลส่งแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยการวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานต่างๆ 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ค่าทางสถิติคือ ค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)
2. การวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของลิเคิร์ท และประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) นำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้จากแบบสอบถาม เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)¹⁰⁴ ดังนี้
 - ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 - ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

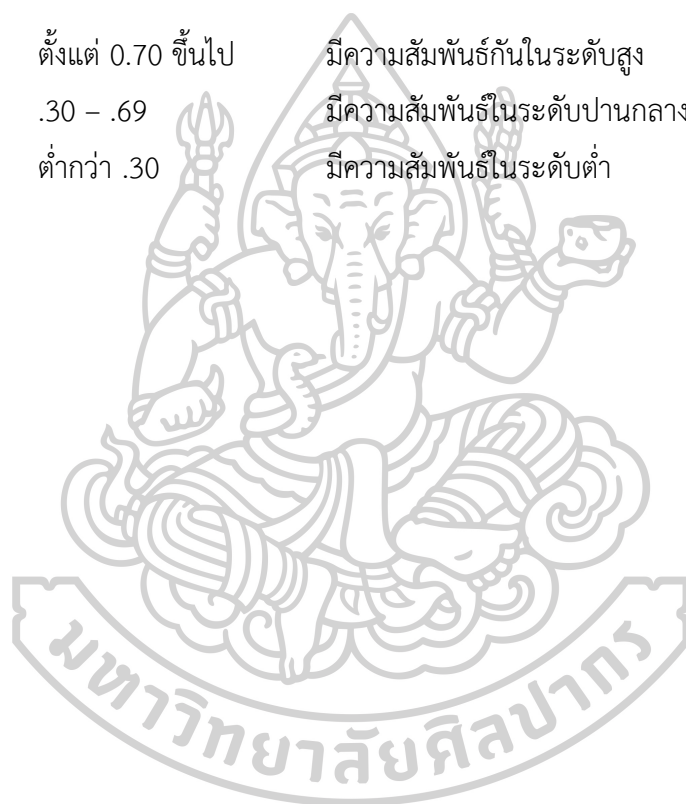
¹⁰⁴ Best, John W., *Research in Education*, 2nd ed. (New Jersey: Prentice Hall, 1997), 204-208.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.50 – 2.49 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00 – 1.49 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)¹⁰⁵ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.30 – .69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ



¹⁰⁵ รศ. ดร. ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ, *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 2:

(นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), 240.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบ 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยกำหนดให้ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การตัดสินใจของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดฮอยและมิสเกล และใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 192 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.67 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานต่างๆ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน

รวมทั้งสิ้น 176 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	98	55.68
หญิง	78	44.32
รวม	176	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	26	14.77
31 – 40 ปี	37	21.02
41 – 50 ปี	49	27.84
51 – 60 ปี	65	36.93
รวม	176	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	40	22.73
ปริญญาโท	130	73.86
ปริญญาเอก	6	3.41
รวม	176	100.00
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	44	25.00
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	44	25.00
ครู	88	50.00
รวม	176	100.00

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1- 5 ปี	35	19.89
6 – 10 ปี	18	10.23
11 – 15 ปี	19	10.79
16 – 20 ปี	29	16.48
21 – 25 ปี	26	14.77
26 – 30 ปี	21	11.93
มากกว่า 30 ปี	28	15.91
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 55.68 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.32 มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.93 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84 และอายุไม่เกิน 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.41 ประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.89 รองลงมาคือช่วงประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 16 – 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.48 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 8

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) จากผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 44 โรงเรียน แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิตเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ได้ผลออกมาดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

(n = 44)

การตัดสินใจของผู้บริหาร (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การนิยามปัญหา (X_1)	4.16	0.56	มาก
2. การวิเคราะห์ปัญหา (X_2)	4.16	0.50	มาก
3. การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3)	3.99	0.63	มาก
4. การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4)	4.12	0.58	มาก
5. การดำเนินการตามแผนงาน (X_5)	4.21	0.51	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.13	0.51	มาก

จากตารางที่ 5 การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการตัดสินใจของผู้บริหารในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการตามแผนงาน (X_5) ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51) การวิเคราะห์ปัญหา (X_2) ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.50) การนิยามปัญหา (X_1) ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4) ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.58) และการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3) ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการนิยามปัญหา (X_1)

(n = 44)

การตัดสินใจของผู้บริหาร การนิยามปัญหา (X_1)	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาภายในโรงเรียน	4.26	0.64	มาก
2. ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจต่อปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน	4.26	0.67	มาก
3. ผู้บริหารให้ความหมายหรือนิยามของปัญหาอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน	4.06	0.67	มาก
4. ผู้บริหารจำแนกปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นปัญหาย่อย	4.10	0.70	มาก
5. ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระยะยาว	4.10	0.66	มาก
รวม	4.16	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการนิยามปัญหา (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการนิยามปัญหา (X_1) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจต่อปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายใน โรงเรียน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าและปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้นระยะยาว ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารจำแนกปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นปัญหาย่อย ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารให้ความหมายหรือนิยามของปัญหาอย่างชัดเจน เมื่อเกิด ปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.64 - 0.70 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การวิเคราะห์ปัญหา (X_2)

(n = 44)

การตัดสินใจของผู้บริหาร การวิเคราะห์ปัญหา (X_2)	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผู้บริหารมีการจำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	4.16	0.63	มาก
2. ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	4.20	0.66	มาก
3. ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เป็นส่วนประกอบของปัญหา	4.15	0.63	มาก
4. ผู้บริหารทราบองค์ประกอบของปัญหาในแต่ละลำดับ	4.14	0.64	มาก
5. ผู้บริหารวิเคราะห์ขอบเขตของปัญหาที่เกิดขึ้น	4.20	0.56	มาก
6. ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	4.16	0.68	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็น	4.14	0.59	มาก
รวม	4.16	0.50	มาก

จากตารางที่ 7 การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์ปัญหา (X_2) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารวิเคราะห์ขอบเขตของปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีการจำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เป็นส่วนประกอบของปัญหา ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็น ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารทราบองค์ประกอบของปัญหาในแต่ละลำดับ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.68 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3)

(n = 44)

การตัดสินใจของผู้บริหาร การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา	4.11	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมีการระดมความคิดจากครูและบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา	3.98	0.81	มาก
3. ผู้บริหารมีการจัดเกณฑ์ความพึงพอใจในแต่ละแนวทางการแก้ปัญหา	3.93	0.80	มาก
4. เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	3.95	0.70	มาก
5. เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.98	0.68	มาก
รวม	3.99	0.63	มาก

จากตารางที่ 8 การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารมีการระดมความคิดจากครูและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารมีการจัดเกณฑ์ความพึงพอใจในแต่ละแนวทางการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.81 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4)

(n = 44)

การตัดสินใจของผู้บริหาร การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4)	\bar{x}	S.D.	มาก
1. ผู้บริหารค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นไปได้	4.06	0.69	มาก
2. ผู้บริหารพิจารณาและวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ	4.11	0.74	มาก
3. ผู้บริหารใช้เหตุผลและประสบการณ์ในการเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.72	มาก
4. ผู้บริหารวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปใช้	4.16	0.65	มาก
5. ผู้บริหารวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก	4.06	0.62	มาก
6. ผู้บริหารคัดเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยพิจารณาจากบริบทด้านต่างๆ	4.09	0.68	มาก
7. ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เหลือเฉพาะทางเลือกที่สามารถนำไปแก้ปัญหาได้	4.11	0.68	มาก
8. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา	4.19	0.69	มาก
รวม	4.12	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ (X_4) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารใช้เหตุผลและประสบการณ์ในการเลือกทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปใช้ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เหลือเฉพาะทางเลือกที่สามารถนำไปแก้ปัญหาได้ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.68) ผู้บริหาร

พิจารณาและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ (\bar{X} = 4.11 , S.D. = 0.74) ผู้บริหารคัดเลือกทางเลือกโดยพิจารณาจากบริบทด้านต่างๆ (\bar{X} = 4.09 , S.D. = 0.68) ผู้บริหารวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก (\bar{X} = 4.06 , S.D. = 0.62) ผู้บริหารค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ (\bar{X} = 4.06 , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.74 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการดำเนินงานตามแผนงาน (X_5)

(n = 44)

การตัดสินใจของผู้บริหาร การดำเนินงานตามแผนงาน (X_5)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผู้บริหารอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงทางเลือกที่ผู้บริหารได้เลือก	4.08	0.60	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน	4.23	0.59	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดขอบข่ายงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียน	4.23	0.65	มาก
4. ผู้บริหารจัดหน่วยงานย่อยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.17	0.65	มาก
5. ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.16	0.79	มาก
6. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ	4.32	0.60	มาก
7. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนเป็นระยะ	4.20	0.66	มาก
8. ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือก	4.23	0.61	มาก
9. ผู้บริหารนำแนวทางหรือทฤษฎีใหม่มาทดแทนทางเลือกเดิมที่ไม่บรรลุผล	4.23	0.65	มาก
รวม	4.21	0.51	มาก

จากตารางที่ 10 การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการดำเนินงานตามแผนงาน (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการดำเนินงานตามแผนงาน (X_5) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดขอบข่ายงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารนำแนวทางหรือทฤษฎีใหม่มาทดแทนทางเลือกเดิมที่ไม่บรรลุผล ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารจัดหน่วยงานย่อยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงทางเลือกที่ผู้บริหารได้เลือก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.59 – 0.79 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) จากผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 44 โรงเรียน 176 ฉบับ แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ได้ผลออกมาดังตารางที่ 11.

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

(n = 44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1)	4.09	0.64	มาก
2. ความพึงพอใจในงาน (Y_2)	4.17	0.54	มาก
3. การขาดงาน (Y_3)	4.22	0.48	มาก
4. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4)	4.29	0.47	มาก
5. คุณภาพโดยรวม (Y_5)	4.31	0.45	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.21	0.44	มาก

จากตารางที่ 11 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพโดยรวม (Y_5) ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.45) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4) ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) การขาดงาน (Y_3) ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.48) ความพึงพอใจในงาน (Y_2) ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.64 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ (Y_1)

(n = 44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผลการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่โรงเรียนกำหนด	4.01	0.71	มาก
2. นักเรียนในโรงเรียนมีความประพฤติที่ดี	4.23	0.61	มาก
3. นักเรียนในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	4.05	0.78	มาก
4. นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.09	0.82	มาก
5. นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมาก	4.06	0.88	มาก
รวม	4.09	0.64	มาก

จากตารางที่ 12 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนในโรงเรียนมีความประพฤติที่ดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.82) นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.88) นักเรียนในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ผลการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.61 - 0.88 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านความพึงพอใจในงาน (Y_2)

(n = 44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน ความพึงพอใจในงาน (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่องานและ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.58	มาก
2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ	4.16	0.62	มาก
3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสถานที่ ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	0.63	มาก
รวม	4.17	0.54	มาก

จากตารางที่ 13 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 8 ความพึงพอใจในงาน (Y_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน (Y_2) อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อ
สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.63)
ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.16$, S.D.
= 0.58) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X} = 4.16$,
S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง
0.58 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการขาดงาน (Y_3)

(n = 44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน การขาดงาน (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ นโยบายแผนงาน มาตรการของโรงเรียน	3.97	0.63	มาก
2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ การ พัฒนาวิชาชีพและการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.15	0.58	มาก
3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน	4.19	0.67	มาก
4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.24	0.57	มาก
5. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.59	มาก
6. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุ่มเทให้กับ การทำงาน	4.26	0.72	มาก
7. ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุ	4.26	0.69	มาก
8. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.34	0.61	มาก
9. ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับแรงจูงใจให้ทำงาน	4.11	0.66	มาก
รวม	4.22	0.48	มาก

จากตารางที่ 14 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการขาดงาน (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการขาดงาน (Y_3) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) บรรยากาศของโรงเรียนเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.72) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) ครูและบุคลากรใน

โรงเรียนมีความพึงพอใจต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.19 , S.D. = 0.67) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพและการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.15 , S.D. = 0.58) ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับแรงจูงใจให้ทำงาน (\bar{X} = 4.11 , S.D. = 0.66) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจใน นโยบาย แผนงาน มาตรการของโรงเรียน (\bar{X} = 3.97 , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.57 - 0.72 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านอัตราการออกจากการเรียนกลางคัน (Y_4)

(n = 44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	4.32	0.49	มาก
2. จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนกับจำนวนนักเรียนที่จบการศึกษารุ่นนั้นๆ มีจำนวนใกล้เคียงกัน	4.31	0.59	มาก
3. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	4.16	0.59	มาก
4. นักเรียนมีความตั้งใจมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.66	มาก
5. โรงเรียนมีการติดตามสอบถามข้อมูล เมื่อนักเรียนขาดเรียนติดต่อกันหลายวัน	4.49	0.56	มาก
รวม	4.29	0.47	มาก

จากตารางที่ 15 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29 , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านอัตราการออกจากการเรียนกลางคันของนักเรียน (Y_4) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการติดตามสอบถามข้อมูล เมื่อนักเรียนขาดเรียนติดต่อกันหลายวัน (\bar{X} = 4.49 , S.D. = 0.56) นักเรียน

ชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร (\bar{X} = 4.32 , S.D. = 0.49) จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนกับจำนวนนักเรียนที่จบการศึกษารุ่นนั้นๆ มีจำนวนใกล้เคียงกัน (\bar{X} = 4.31 , S.D. = 0.59) นักเรียนมีความตั้งใจมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.18 , S.D. = 0.66) นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน (\bar{X} = 4.16 , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.66 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5)

(n = 44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน คุณภาพโดยรวม (Y_5)	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน	4.22	0.54	มาก
2. มีการจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเพียงพอ	4.32	0.66	มาก
3. ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.54	มาก
4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.32	0.60	มาก
5. ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.53	มาก
6. ครูและบุคลากรของโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลัง	4.24	0.55	มาก
7. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีศักยภาพในการแก้ปัญหา	4.38	0.61	มาก
รวม	4.31	0.45	มาก

จากตารางที่ 16 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31 , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีศักยภาพในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.53) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) มีการจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) ครูและบุคลากรของโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลัง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.66 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร การตัดสินใจของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product coefficient) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

(n = 44)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.391**	.543**	.588**	.438**	.554**	.577**
X_2	.341**	.467**	.536**	.353**	.477**	.499**
X_3	.512**	.628**	.645**	.567**	.707**	.703**
X_4	.446**	.573**	.690**	.452**	.616**	.638**
X_5	.463**	.625**	.776**	.540**	.776**	.725**
X_{tot}	.479**	.629**	.714**	.523**	.693**	.697**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่าการตัดสินใจของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณารายด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร ($X_1 - X_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินตามแผนงาน ($r_{xy} = .725$) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา ($r_{xy} = .703$) และการพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ ($r_{xy} = .638$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน ($X_1 - X_5$) กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการดำเนินตามแผนงาน (X_5) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการขาดงาน (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .776$) การตัดสินใจของผู้บริหารการดำเนินตามแผนงาน (X_5) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .776$) และการตัดสินใจของผู้บริหารด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .707$) โดยการตัดสินใจของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์ปัญหา (X_2) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (Y_4) มีความสัมพันธ์คล้อยตามกันน้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .353$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบ 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยกำหนดให้ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การตัดสินใจของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดทฤษฎีของฮอยและมิสเกล และใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานต่างๆ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้งหมด 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผล การวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency: f) ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การดำเนินการตามแผนงาน การวิเคราะห์ปัญหา การนิยามปัญหา การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ และการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพโดยรวม อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สามารถสรุปได้ดังนี้

การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในแต่ละด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3 ลำดับแรก โดยเรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการดำเนินงานตามแผนงาน (X_5) กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการขาดงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .776$) การตัดสินใจของผู้บริหารด้านการดำเนินงานตามแผนงาน (X_5) กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .776$) และการตัดสินใจของผู้บริหารด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา (X_3) กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านคุณภาพโดยรวม (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .707$) โดยการตัดสินใจของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์ปัญหา (X_2) กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์คล้อยตามกันน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .353$)

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อทราบสภาพที่แท้จริงของการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ กำหนดขอบข่ายงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติภายในโรงเรียน มอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนเป็นระยะๆ และได้นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาแนวทางหรือทฤษฎีใหม่ มาทดแทนทางเลือกเดิมที่ไม่บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกษม จิตต์ธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกาฬสินธุ์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพโดยรวม อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับโรงเรียนมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการแก้ปัญหา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีการติดตามสอบถามข้อมูลเมื่อนักเรียนขาดเรียนติดต่อกันหลายวัน ทำให้การลาออกจากการเรียนกลางคันของนักเรียนมีน้อย ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มาตรฐาน จึงทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา ศกุนะสิงห์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคือ การขาดงาน คุณภาพโดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน

อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ วายูวรรณะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและประการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม และสอดคล้องกับสิทธิพงศ์ เกรอด ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนาเจตคตินักเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาการตัดสินใจของผู้บริหารรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นผู้บริหารที่มีการตัดสินใจที่ดี ดำเนินการตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน มีการกำหนดปัญหา ซึ่งการตัดสินใจมีทั้งการตัดสินใจด้วยผู้บริหารคนเดียวหรือใช้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกำหนดขอบข่ายงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน มีการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการตัดสินใจ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียน

เป็นระยะๆ และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาแนวทางหรือทฤษฎีใหม่มาทดแทนทางเลือกเดิมที่ไม่บรรลุผลหลังจากการดำเนินการตัดสินใจไปแล้ว ดังนั้นการตัดสินใจที่จริงจังและเห็นเป็นรูปธรรมจึงมีผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจากรุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิยามปัญหา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาหาทางเลือก และการคัดทางเลือก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่เท่ากัน 2) การปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 12 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่าด้านการสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายพัฒนาการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และผู้บริหารจะได้นำการตัดสินใจมาใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป ผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานควรได้มาจากการระดมความคิดจากครูและบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งจะได้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร

2. จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยการหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หรือจัดสภาพห้องเรียนให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมน่าเรียน การใช้สื่อการสอนกระตุ้นให้นักเรียนสนใจและตั้งใจเรียนมากขึ้น มีการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะๆ ส่งเสริมและให้กำลังใจครูผู้สอนดีเด่นโดยการยกย่องเชิดชู ประกาศเกียรติคุณ มอบโล่รางวัลต่างๆ นอกจากนี้โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันทางวิชาการ เพื่อให้นักเรียนสนใจเรียนยิ่งขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

3. จากผลการวิจัยการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของผู้บริหารที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้นด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรมีการพัฒนาด้านการดำเนินตามแผนงานในการตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือโรงเรียนสังกัดหน่วยงานอื่น



รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

"ข้อบังคับสัตวแพทยสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการสัตวแพทย์ พ.ศ. 2546."

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนพิเศษ 7 ง (20 มกราคม 2546): 56 – 61.

"ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม

111, ตอนที่ 19 ง (8 มีนาคม 2537): 8.

"ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 130, ตอน

พิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 73 – 74.

"ข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2557."

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131, ตอนพิเศษ 204 ง (13 ตุลาคม 2557): 20 – 23.

"ข้อบังคับสภาวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีพ.ศ. 2555." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 129, ตอนพิเศษ 68 ง (20 เมษายน 2555): 62 – 64.

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก (19

สิงหาคม 2542): 3.

"พระราชบัญญัติการสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 120

ตอนที่ 42 ก (11 มิถุนายน 2546): 3 – 4.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือสอนจริยธรรมศึกษาระดับวิทยาลัย (ฉบับทดลอง).**

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศาสนา, 2522.

กันยา สุวรรณแสง. **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บำรุงสาส์น, 2542.

เกษม วัฒนชัย. **ความซื่อตรงกับค่านิยมสังคมไทย.** นนทบุรี: อินฟินิท โกลบอลเทรต, 2555.

ข่าวเดลินิวส์ออนไลน์. **ออกหมายจับผู้อำนวยการโรงเรียน.** เข้าถึงเมื่อ 5 ตุลาคม 2558. เข้าถึงจาก

<http://www.dailynews.co.th/crime/289639/>

ข่าวมติชนออนไลน์. **ป้องกันพัลวันนักเรียนบุกสพฐ.ยื่นหนังสือไล่ผู้อำนวยการโรงเรียน.** เข้าถึงเมื่อ

5 ตุลาคม 2558. เข้าถึงจาก [http://www.matichon.co.th/news_detail.php?](http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1427200779)

[newsid=1427200779](http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1427200779)

จันทร์ทร ปานคล้า. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารกับองค์ การแห่งความสุขใน
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

จันทร์ธานี สงวน. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊ค
พอยท์, 2553.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. **จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา** กรุงเทพมหานคร:
ไอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, 2548.

ฉลอง มาปรีดา. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2537.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, “ทำไม่องค์กรต้องมีความสุข.” **จดหมายความสุข Happy Letter 1, 1**
(เมษายน – มิถุนายน 2555): 1 – 2.

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. **หลักการและวิธีการพัฒนาจริยศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศาสนา จำกัด, 2524.

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตราและคณะ. **คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ**.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส, 2551.

ไชย ณ พล. **การบริหารด้วยระบบศรัทธาและจรรยาบรรณทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพรส
มีเดีย จำกัด, 2536.

ณัฐภากรณ์ เลียมจรัสกุล. **เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่**
กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงเมื่อ 28 ธันวาคม 2557. เข้าถึงจาก
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/19183>

ดวงเดือน พันธมนาวิน. **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

ติน ปรัชญาพฤทธิ์. "ข้อมูลเกี่ยวกับพันธะทางสังคม วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน."
เอกสารโครงการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ. 2542.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. **เข็มทิศนำประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน),
2558.

ประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ. “สรุปข่าวรัฐสภาการประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ ครั้งที่ 12/2558.” 2
มีนาคม 2558.

ประเทือง จุลวาทีน. **จรรยาบรรณในการดำเนินการทางธุรกิจ (Ethics)**. เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.uttvc.ac.th/uttvc/wbi2553/ethics.html>

ประเวศ วะสี. **สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์**. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, 2543.

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

พจนา อ้ายพุกและคณะ. “คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.

พระครูธรรมธร ครรชิต คุณวโร. “การพัฒนาความสุขในพุทธธรรม.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 15, 1 (มกราคม – มีนาคม 2556): 92 – 93.

พระเทพคุณาภรณ์. **ความสุขคืออะไร**. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2557. เข้าถึงจาก <http://tumsrivichai.com/ข่าวพระสงฆ์-ข่าวพระพุทธศาสนา/ความสุข-คืออะไร-ความหมายของความสุข.html>

พระธีรพิสิษฐ์ จันทสาโร. **คุณธรรม จริยธรรมและสิ่งที่ควรรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมะอินเทรนด์, 2556.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. ครั้งที่พิมพ์ 22. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.

พระเมธีธรรมาภรณ์. **พระธรรมญาณมุนี 84**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์การพิมพ์, 2531.

พระอัครเดช ญาณเตโช. **ชีวิตเบิกบาน การเรียน การทำงานมีความสุข**. เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2558. เข้าถึงจาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/8-57%28500%29/page1-8-57%28500%29.html>

พุทธทาสภิกขุ. **เยาวชนกับศีลธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมะอินเทรนด์, 2556.

ไพรัตน์ คำก้อย. “คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายกุ่มโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์เขต 2.” **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา 2, 2** (กรกฎาคม –
ธันวาคม 2551): 54 – 60.

ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ. “จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

ภ.รินชากร. **แนวคิดเศรษฐศาสตร์ ถอดรหัสกระบวนการแปลงค่ามาเป็นความสุข.** เข้าถึงเมื่อ 28
ธันวาคม 2557. เข้าถึงจาก <https://www.gotoknow.org/posts/494999>

ภมรพรรณ ยุระยาตร์. “สุขภาพจิตและการปรับตัวสู่สังคมสมัยใหม่.” เอกสารประกอบการเรียนการ
สอนภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

ภิกขุ. **ความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา.** เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2557. เข้าถึงจาก
<http://baanthalad.blogspot.com/2013/06/blog-post.html>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **จริยธรรมในการบริหาร.** เข้าถึงเมื่อ 5 เมษายน 2558.
เข้าถึงจาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L3/3-1-1.html>

มานะ กองเงิน. “การศึกษาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทาง
การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.

เมธาวี อุดมธรรมานภาพและปติตดา วงศ์ธรรมนันท์. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2550.” งานวิจัยคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.

รัตนาดี โชติกพนิช. “จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู.” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา
CU 503 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542,** กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค
พับลิเคชั่น, 2546.

วรากรณ์ พูลสวัสดิ์. “จริยธรรมและทักษะชีวิต.” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 2000109
จริยธรรมและทักษะชีวิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.

วริยา ชินวรรณโณ. **จริยธรรมในวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ :ชวนพิมพ์, 2546.

วิทยาลัยเชียงราย. **คู่มือหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์**. วิทยาลัย
เชียงราย, 2549.

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเซนต์จอห์น. **ค่านิยมในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2558. เข้าถึงจาก
https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_ordinarycourse1/wiki/c0572/3.html
_____ **.บทที่ 3 ค่านิยม วิถีชีวิต และจริยธรรม**. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2558. เข้าถึงจาก
[https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_ordinarycourse1](https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_ordinarycourse1/wiki/c0572/3.html)
[/wiki/c0572/3.html](https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_ordinarycourse1/wiki/c0572/3.html)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส,
2555.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. **การวิจัยการติดตามสภาวะการณครุราย
จังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครู ที่สนองตอบ
สภาวะการณและปัญหาในการทำงานของครู**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา, 2550.

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง,” *OJED* 6, 1(2553):
2571 – 2574.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. คณะอนุกรรมการกำหนดจรรยาบรรณ. “คำชี้แจงข้อบังคับ
สภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.
2553.” 2556.

สภาวิศวกร. **จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ**. 22 ธันวาคม 2543.

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ. “ประกาศสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี พ.ศ. 2556 เรื่อง จรรยาบรรณพยาบาล ฉบับ
พ.ศ. 2556.” 27 กันยายน 2556.

สมिता สว่างวงศ์. **องค์กรที่มีประสิทธิภาพ**. เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2558. เข้าถึงจาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-55/page2-3-55.html>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. “คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.” 23 มีนาคม 2552

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. **คุณธรรมนำธุรกิจ เล่ม 2**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สมาร์ท คอนเวอร์เจนซ์, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ. “จรรยาบรรณวิชาชีพวิจัยและแนวทางในการปฏิบัติ.” เอกสารประกอบการบรรยายโครงการ “การจัดทำมาตรฐานคุณภาพนักวิจัย” สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ. 20 มิถุนายน 2554.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). “รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบ 3 ปี 2554 - 2558.” 2558.

สิริธร วิชิตนาค. “คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2554.

สุรพงษ์ ลือทองจักร. “หลักมานุษยวิทยาและหลักสังคมวิทยา.” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลักมานุษยวิทยาและหลักสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2552.

สุรพล ไกรสรารุฒิ. **ความสุขทุกมิติ ตามหลักพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2559.

สุรดีพิมพ์ ถ้ำทอง. “ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.

สุริย์ชัย ชูช่วย. “คุณค่าของชีวิตและการแสวงหาความสุขตามคำสอนของศาสนา.” เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2559. เข้าถึงจาก <http://www.thaicadet.org/Religious/GoodLife-Religious.html>

สุวิมล บุญดีและสุวิมล โพธิ์กลิ่น. “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1.” **บัณฑิตวิทยาลัย
พิชญทรรศน์ 9**, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2557): 95 – 102.

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, “พัฒนาการแนวคิดเรื่อง ความสุข ที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุข
และเศรษฐกิจพอเพียง” (เอกสารประกอบเครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็น
เป็นสุข (ไอราห์), 2553), 11-12.

หทัยา นุกอง. “จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของมาตรฐาน
วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.

อดุลย์ ไทรเล็กทิม. “พฤติกรรมการสอนภาษาไทย 2” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา TL 412
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2555.

อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา. “การบริหารความสุขในสถานศึกษา.” **สุทธิปริทัศน์ 28**, 88 (ตุลาคม -
ธันวาคม 2557): 29.

อภิชาติ นิลภาทย์. “ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัด
สำนักงานเขตบางพลัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

อริศรา เล็กสรรเสริญ. “การศึกษาสถานการณ์คุณธรรมในประเทศไทยศูนย์คุณธรรม (องค์การ
มหาชน) ปีงบประมาณ 2558.” 2558.

อัมพร โอตระกูล. **สุขภาพจิต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, 2540.

อารมณ ฉนวนจิตร. “การสอนเพื่อพัฒนาค่านิยมและจริยธรรม.” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา
TL 334 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2547.

อุทัย โล้วมันคง. "การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธ
ศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน."
ดุชนิพนธ์ คุรุศาสตรดุชนิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

อุบล เลี้ยววาริณ. **ความเป็นครูวิชาชีพ**. วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2556.

ภาษาต่างประเทศ

Daniel Katz and Robert L. Kahn. **The social psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1978

Daniella J. Forster, “Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective” **Australian Journal of Teacher Education** 37, 9 (2012): 14.

Doug Lennick and Fred Kiel. **Moral Intelligence 2.0**. Boston: Pearson Education, 2011.

Forster, “Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective” **Australian Journal of Teacher Education** 37, 9 (2012): 8.

Jessica Garrent – staib and Robert M. Manninger, “Ethical leadership in the Principalship: A Qualitative Analysis” **National Forum of Educational Administration & Supervision Journal** 29, 2 (January 2012): 23.

Jo Manion, “Joy at Work Creating a Positive Workplace” **Journal of Nursing Administration** 33, 12 (December 2003): 652- 659.

Lawrence Kohlberg, “Moral development: A Review of the Theory” **Journal of JSTOR** (October 2006): 54 – 55.

Lawrence Kohlberg. **The philosophy of moral development: Moral stages and the idea of justice**. New York: Harper and Row, 1927.

Ori Eyal, Izhak Berkovich and Talya Schwartz. **Journal of Educational Administration. Marking the right choices: Ethical judgments among educational leaders**. Accessed on 5 October 2015. Available from <http://emeraldinsight.com/journals.html>

Peter Warr, “Work, Happiness and Unhappiness” **Cognitive Behavioral Therapy Book Reviews** 5, 5 (2009): 1.

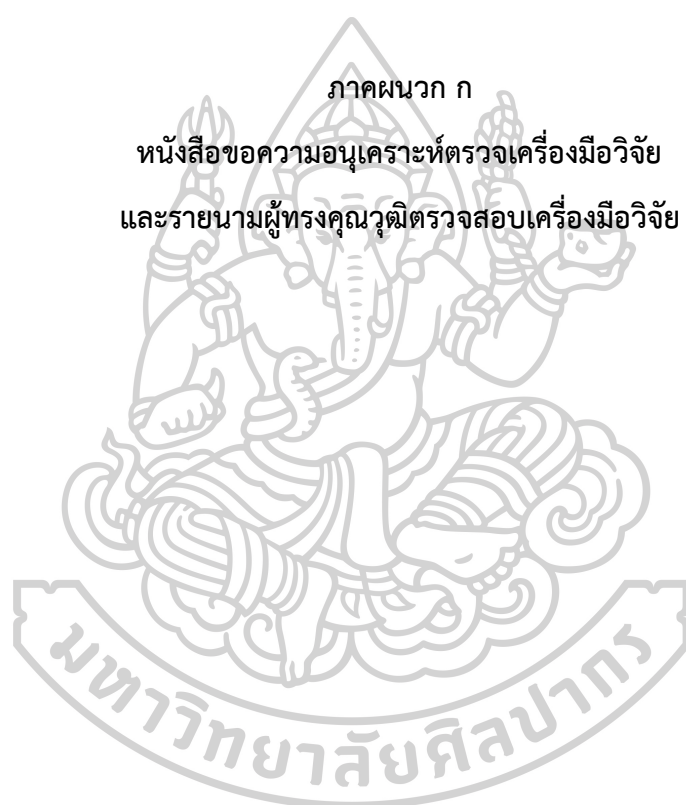
Ruut Veenhoven, “Happiness: History of the concept” **Journal of Elsevier**, (2014): 7.

Stephanie Feeney, “Ethics today in early care and education” **Reprinted from Young Children**, (March 2010): 73.

Alan Armonow. **The Canadian Association of Principals, the National Voice for Canadian Principals. The Canadian Association of Principals Code of ethics.** Accessed 3 October 2015. Available from <http://cdnprincipals.org/blog/2012/01/12/welcome-to-the-canadian-association-of-principals-website/>









ที่ ศธ 6812.2/1050

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ อุทัยแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา รหัสนักศึกษา 56252375 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ชัยวัฒน์ อุทัยแสน

วุฒิทางการศึกษา: ปรัชญาดุชะฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครธนบุรี

2. ดร.ศุภากร เมฆขยาย

วุฒิทางการศึกษา: ปรัชญาดุชะฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังแก้วเวการาม

3. นายสัมพันธ์ เถาฆานกุล

วุฒิทางการศึกษา: ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดประสาธสิทธิ์ (ศรีพรหมินทร์)

4. ว่าที่ร้อยตรีวรินทร์ ทองอยู่ยัด

วุฒิทางการศึกษา: ครุศาสตรบัณฑิต สาขา ภาษาไทย

ตำแหน่ง : ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ

5. นางสาววันวิสาข์ อ็อกจินดา

วุฒิทางการศึกษา: การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ตำแหน่ง : ครู โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ



ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
2	ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจต่อปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
3	ผู้บริหารให้ความหมายหรือนิยามของปัญหาอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
4	ผู้บริหารจำแนกปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นปัญหาย่อยๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
5	ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้าและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระยะยาว	1	1	1	0	1	4	0.80	ได้
6	ผู้บริหารมีการจำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
7	ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
8	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
9	ผู้บริหารทราบองค์ประกอบของปัญหาในแต่ละลำดับ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
10	ผู้บริหารวิเคราะห์ขอบเขตของปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
11	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	0	1	4	0.80	ได้
12	ผู้บริหารกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรง	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ประเด็น								
13	ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
14	ผู้บริหารมีการระดมความคิดจากครูและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
15	ผู้บริหารมีการจัดเกณฑ์ความพึงพอใจในแต่ละแนวทางของการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
16	เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
17	เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
18	ผู้บริหารค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นไปได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
19	ผู้บริหารพิจารณาและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
20	ผู้บริหารใช้เหตุผลและประสบการณ์ในการเลือกทางเลือกอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปใช้	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
22	ผู้บริหารวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
23	ผู้บริหารคัดเลือกทางเลือก โดยพิจารณาจากบริบทด้านต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
24	ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เหลือเฉพาะทางเลือกที่สามารถนำไปแก้ปัญหาได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
26	ผู้บริหารอธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงทางเลือกที่ผู้บริหารได้เลือก	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
27	ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน	1	1	1	0	1	4	0.80	ได้
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดขอบข่ายงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
29	ผู้บริหารจัดหน่วยงานย่อยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
30	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
31	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
32	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนเป็นระยะ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
33	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือก	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
34	ผู้บริหารนำแนวทางหรือทฤษฎีใหม่มาทดแทนทางเลือกเดิมที่ไม่บรรลุผล	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

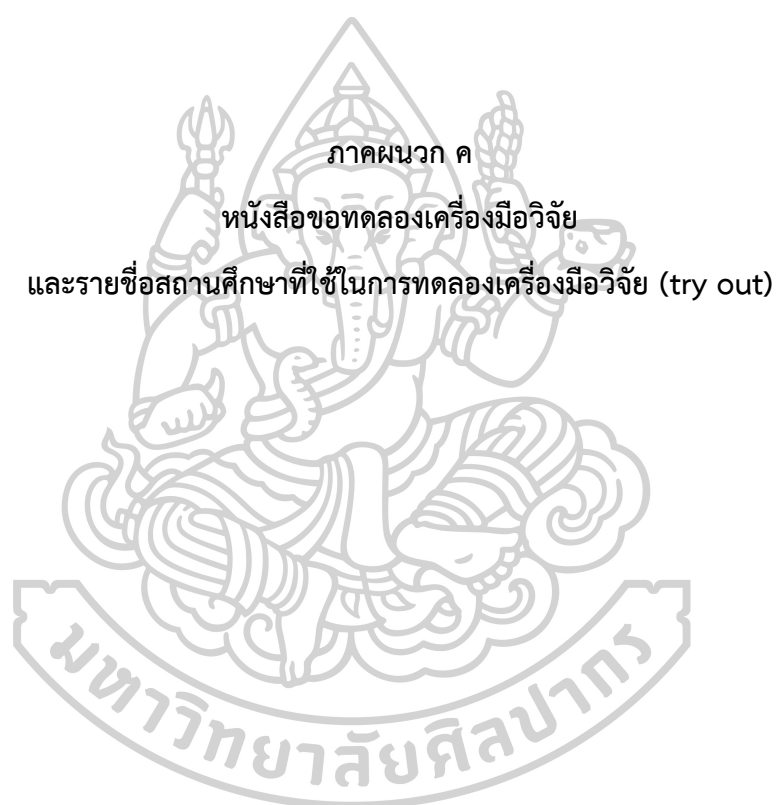
ประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	ผลการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่โรงเรียนกำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
2	นักเรียนในโรงเรียนมีความประพฤติที่ดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
3	นักเรียนในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
4	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
5	นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมาก	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
6	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
7	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
8	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
9	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในนโยบาย แผนงาน มาตรการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
10	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพและการใช้ทักษะที่หลากหลายใน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	การปฏิบัติงาน								
11	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
12	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
13	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
14	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
15	บรรยากาศของโรงเรียนเอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
16	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
17	ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับแรงจูงใจให้ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
18	นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
19	จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนกับจำนวนนักเรียนที่จบการศึกษารุ่นนั้นๆ มีจำนวนใกล้เคียงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
20	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
21	นักเรียนมีความตั้งใจมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
22	โรงเรียนมีการติดตามสอบถามข้อมูล เมื่อนักเรียนขาดเรียนติดต่อกันหลายวัน	1	1	0	1	1	4	0.80	ได้
23	โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
24	มีการจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
25	ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
26	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
27	ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
28	ครูและบุคลากรของโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลัง	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้
29	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีศักยภาพในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ได้







ที่ ศธ 6812.2 / ๑๗๒

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๒ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีธาสุมทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา รหัสนักศึกษา 56252375 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประสงค์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (try out)

1. โรงเรียนศรีธาสมุทร
2. โรงเรียนถาวรานุกุล
3. โรงเรียนท้ายหาด
4. โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย
5. โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์
6. โรงเรียนกุศลวิทยา
7. โรงเรียนวัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุปถัมภ์
8. โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ





Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ x 1	271.41	338.894	0.388	0.959
ข้อ x 2	271.38	338.242	0.428	0.959
ข้อ x 3	271.78	336.047	0.458	0.959
ข้อ x 4	271.63	335.597	0.595	0.958
ข้อ x 5	271.63	339.403	0.378	0.959
ข้อ x 6	271.50	341.871	0.225	0.960
ข้อ x 7	271.53	339.096	0.334	0.959
ข้อ x 8	271.63	337.984	0.403	0.959
ข้อ x 9	271.75	339.032	0.392	0.959
ข้อ x 10	271.66	345.136	0.057	0.960
ข้อ x 11	271.69	341.125	0.298	0.959
ข้อ x 12	271.78	334.822	0.516	0.959

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ x 13	271.94	332.577	0.619	0.958
ข้อ x 14	271.56	333.415	0.617	0.958
ข้อ x 15	271.78	328.047	0.665	0.958
ข้อ x 16	271.94	329.351	0.771	0.958
ข้อ x 17	271.75	334.323	0.657	0.958
ข้อ x 18	271.69	329.448	0.717	0.958
ข้อ x 19	271.50	331.871	0.770	0.958
ข้อ x 20	271.53	337.354	0.472	0.959
ข้อ x 21	271.59	333.604	0.696	0.958
ข้อ x 22	271.63	335.468	0.603	0.958
ข้อ x 23	271.63	332.048	0.583	0.958
ข้อ x 24	271.53	329.741	0.665	0.958
ข้อ x 25	271.50	333.935	0.656	0.958
ข้อ x 26	271.56	335.028	0.537	0.959
ข้อ x 27	271.66	328.362	0.653	0.958
ข้อ x 28	271.44	334.512	0.555	0.959
ข้อ x 29	271.59	335.475	0.590	0.958
ข้อ x 30	271.56	329.802	0.667	0.958
ข้อ x 31	271.66	336.555	0.485	0.959
ข้อ x 32	271.66	329.330	0.710	0.958
ข้อ x 33	271.66	336.039	0.511	0.959
ข้อ x 34	271.53	335.483	0.575	0.958
ข้อ y 1	271.66	328.491	0.648	0.958
ข้อ y 2	271.59	336.636	0.418	0.959
ข้อ y 3	271.72	336.338	0.465	0.959
ข้อ y 4	271.78	331.402	0.478	0.959
ข้อ y 5	271.72	332.854	0.532	0.959

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ y 6	271.63	333.790	0.616	0.958
ข้อ y 7	271.69	335.964	0.608	0.958
ข้อ y 8	271.59	340.507	0.309	0.959
ข้อ y 9	271.69	335.835	0.616	0.958
ข้อ y 10	271.56	339.480	0.318	0.959
ข้อ y 11	271.66	335.846	0.596	0.958
ข้อ y 12	271.56	338.899	0.346	0.959
ข้อ y 13	271.50	334.452	0.628	0.958
ข้อ y 14	271.63	342.048	0.199	0.960
ข้อ y 15	271.38	338.629	0.407	0.959
ข้อ y 16	271.41	339.281	0.367	0.959
ข้อ y 17	271.41	337.797	0.448	0.959
ข้อ y 18	271.44	335.286	0.582	0.958
ข้อ y 19	271.53	333.289	0.619	0.958
ข้อ y 20	271.59	336.701	0.521	0.959
ข้อ y 21	271.53	338.967	0.340	0.959
ข้อ y 22	271.41	342.378	0.200	0.960
ข้อ y 23	271.38	336.177	0.480	0.959
ข้อ y 24	271.50	334.774	0.610	0.958
ข้อ y 25	271.66	333.781	0.718	0.958
ข้อ y 26	271.41	342.120	0.213	0.960
ข้อ y 27	271.50	335.484	0.508	0.959
ข้อ y 28	271.47	333.289	0.690	0.958
ข้อ y 29	271.28	337.434	0.503	0.959



ที่ ศร ๒๕๐๒ (นฐ)/ จี๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

30 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา รหัสประจำตัว 56252375 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8 " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครู ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนในจังหวัดราชบุรีจำนวน 22 โรงเรียน ได้แก่

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี | 12. โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ |
| 2. โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ | 13. โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนการราชบุรี |
| 3. โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ | 14. โรงเรียนเนกขัมมิวิทยา |
| 4. โรงเรียนแคทรายวิทยา | 15. โรงเรียนบางแพปฐมวิทยา |
| 5. โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง | 16. โรงเรียนโพธิ์แก้วศรมบูรณราษฎร์อุปถัมภ์ |
| 6. โรงเรียนกรับใหญ่วงศ์กุลกิจพิทยา | 17. โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ |
| 7. โรงเรียนหนองปลาหมอพิทยาคม | 18. โรงเรียนด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์ |
| 8. โรงเรียนโพธารวัฒนาเสนี | 19. โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา |
| 9. โรงเรียนหนองโพวิทยา | 20. โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา |
| 10. โรงเรียนช่องพรานวิทยา | 21. โรงเรียนบ้านคาวิทยา |
| 11. โรงเรียนสายธรรมจันทร์ | 22. โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ |

โรงเรียนในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 20 โรงเรียน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ | 12. โรงเรียนพัชรราษฎร์รังสรรค์ |
| 2. โรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า | 13. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ |
| 3. โรงเรียนเทพมงคล | 14. โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา |
| 4. โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา | 15. โรงเรียนร่มเกล้า กาญจนบุรี |
| 5. โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก | 16. โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา |
| 6. โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม | 17. โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ |
| 7. โรงเรียนท่ามะกาพิทยาคม | 18. โรงเรียนพนมทวนพิทยาคม |
| 8. โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ | 19. โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง |
| 9. โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม | 20. โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม |
| 10. โรงเรียนวิสุทธรังสี | |
| 11. โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง | |



ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใดโดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อความตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานต่างๆ 1 คน 3) ครู 2 คน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 68 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหารจำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจำนวน 29 ข้อ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางไปรษณีย์ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา)

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 094-4955606

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไป	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	() 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	() 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	() 03
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานต่างๆ <input type="checkbox"/> ครู	() 04
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	() 05

ตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหาร

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ	ระดับ 1 หมายถึง	การตัดสินใจของผู้บริหาร	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
	ระดับ 2 หมายถึง	การตัดสินใจของผู้บริหาร	อยู่ในระดับน้อย
	ระดับ 3 หมายถึง	การตัดสินใจของผู้บริหาร	อยู่ในระดับปานกลาง
	ระดับ 4 หมายถึง	การตัดสินใจของผู้บริหาร	อยู่ในระดับมาก
	ระดับ 5 หมายถึง	การตัดสินใจของผู้บริหาร	อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การนิยามปัญหา							
1	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาภายในโรงเรียน						
2	ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจต่อปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน						
3	ผู้บริหารให้ความหมายหรือนิยามของปัญหาอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน						
4	ผู้บริหารจำแนกปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นปัญหาย่อยๆ						
5	ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า และปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระยะยาว						
การวิเคราะห์ปัญหา							
6	ผู้บริหารมีการจำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน						
7	ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน						
8	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของปัญหา						
9	ผู้บริหารทราบองค์ประกอบของปัญหาในแต่ละลำดับ						
10	ผู้บริหารวิเคราะห์ขอบเขตของปัญหาที่เกิดขึ้น						
11	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น						
12	ผู้บริหารกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็น						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา							
13	ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา						
14	ผู้บริหารมีการระดมความคิดจากครูและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา						
15	ผู้บริหารมีการจัดเกณฑ์ความพึงพอใจในแต่ละแนวทางของการแก้ปัญหา						
16	เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร						
17	เกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย						
การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ							
18	ผู้บริหารค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นไปได้						
19	ผู้บริหารพิจารณาและวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาย่างละเอียดรอบคอบ						
20	ผู้บริหารใช้เหตุผลและประสบการณ์ในการเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์						
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปใช้						
22	ผู้บริหารวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก						
23	ผู้บริหารคัดเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยพิจารณาจากบริบทด้านต่างๆ						
24	ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เหลือเฉพาะทางเลือกที่สามารถนำไปแก้ปัญหาได้						
25	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การดำเนินแผนงาน							
26	ผู้บริหารอธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงทางเลือกที่ผู้บริหารได้เลือก						
27	ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน						
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดขอบข่ายงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียน						
29	ผู้บริหารจัดหน่วยงานย่อยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม						
30	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน						
31	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ						
32	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนเป็นระยะ						
33	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือก						
34	ผู้บริหารนำแนวทางหรือทฤษฎีใหม่มาทดแทนทางเลือกเดิมที่ไม่บรรลุผล						

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ	ระดับ 1 หมายถึง	ประสิทธิภาพของโรงเรียน	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
	ระดับ 2 หมายถึง	ประสิทธิภาพของโรงเรียน	อยู่ในระดับน้อย
	ระดับ 3 หมายถึง	ประสิทธิภาพของโรงเรียน	อยู่ในระดับปานกลาง
	ระดับ 4 หมายถึง	ประสิทธิภาพของโรงเรียน	อยู่ในระดับมาก
	ระดับ 5 หมายถึง	ประสิทธิภาพของโรงเรียน	อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ผลสัมฤทธิ์							
1	ผลการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่โรงเรียนกำหนด						
2	นักเรียนในโรงเรียนมีความประพฤติที่ดี						
3	นักเรียนในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ						
4	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน						
5	นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมาก						
ความพึงพอใจในงาน							
6	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย						
7	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ						
8	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การขาดงาน							
9	ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ นโยบายแผนงาน มาตรการของโรงเรียน						
10	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพและการใช้ทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน						
11	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน						
12	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ						
13	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมาปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ						
14	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ทุ่มเทให้กับการทำงาน						
15	ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่จน เกษียณอายุ						
16	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติและเจตคติที่ ดีต่อการทำงาน						
17	ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับแรงจูงใจให้ ทำงาน						
อัตราการออกจากโรงเรียนกลางคัน							
18	นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ ของหลักสูตร						
19	จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนกับจำนวนนักเรียนที่จบ การศึกษารุ่นนั้นๆ มีจำนวนใกล้เคียงกัน						
20	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน						
21	นักเรียนมีความตั้งใจมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ						

22	โรงเรียนมีการติดตามสอบถามข้อมูล เมื่อนักเรียน ขาดเรียนติดต่อกันหลายวัน						
ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
คุณภาพโดยรวม							
23	โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามความ ต้องการของชุมชน						
24	มีการจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่าง เพียงพอ						
25	ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลง						
26	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้						
27	ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับ มอบหมาย						
28	ครูและบุคลากรของโรงเรียนยอมรับการ เปลี่ยนแปลงนโยบายที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลัง						
29	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีศักยภาพ ในการแก้ปัญหา						

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววิภาดา วงศ์ยะรา
วัน เดือน ปี เกิด	3 ตุลาคม 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ) สาขาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	359/37 ม. 4 ตำบลดอนกรวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

