

**คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**

**THE SCHOOL ADMINISTRATION CHARACTERISTICS OF SCHOOL DIRECTOR AND SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

สุพิชฌาย์ เหลืองนวล¹

นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 113 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และ ครู รวมทั้งสิ้น 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ตามแนวคิดของลิคเคิร์ท (Likert) และประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ อยู่ในระบอบที่ 4 ระบบความร่วมมือ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this study were to determine 1) the school administration characteristics of school director under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) the school effectiveness under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the relationship between the school administration characteristics of school director and the school effectiveness under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 113 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The respondents in each school were administrator or assistant administrator or representative and teacher, totally 226 respondents. The research instrument was a questionnaire on the school administration characteristics of school director according to Likert's concept and school effectiveness according to Hoy and Miskel's concept. The statistical used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The results of this research were as follows :

1. The school administration characteristics of school director under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was found at a high level and was on the fourth; participative group.
2. The school effectiveness under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was at a high level.
3. The school administration characteristics of school director and school effectiveness under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 was related at .01 of significance.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันหรือที่เรียกว่ายุคไร้พรมแดนข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อม เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนา จึงมุ่งจะพัฒนาคนหรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อันเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุล ทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม ซึ่งสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ คนที่มีคุณภาพจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ซึ่งเครื่องมือ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างความเจริญของงานให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การบริหารโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะเกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการบริหารแบบบูรณาการ ในทุกขั้นตอนและทุกคนจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง เครื่องบ่งชี้หรือมาตรวัดจะอยู่ที่ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสูงสุด ในการจัดระบบการศึกษาในระดับโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องการบริหารการศึกษา มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดยุทธศาสตร์ในการจัด การศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้และเข้าใจถึง การกิจตลอดจนขอบข่ายงานที่

รับผิดชอบอย่างชัดเจน และต้องพัฒนาระบบงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ผู้บริหาร โรงเรียนเปรียบเสมือนศูนย์กลางสำคัญในการไขประตูความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะด้านการบริหารดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร และความตั้งใจจริงสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และบริหารโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยมีการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญนั้น โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่ง ทางสังคมที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการสรรค์สร้างคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบจึงเป็นปัจจัยสำคัญอันจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ

ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ รูปแบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ แต่ที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรด้านอื่นๆล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของเด็กนักเรียนทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างจิตสำนึกในด้านทิศทางและเป้าหมาย

มีความคาดหวังให้ครูและบุคลากร โดยเฉพาะผู้เรียน ให้ความสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน ติดตามดูแลการปฏิบัติงานและ จูงใจครูและบุคลากรให้พยายามทำให้ดีที่สุดตามนโยบายของรัฐ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้พัฒนาความรู้พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด 152 โรง ประสบปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากที่สุด ซึ่งเห็นได้จากภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(O-NET) ของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่ 175 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 185 แห่ง

สืบเนื่องจากการสะท้อนผลการบริหารจัดการศึกษาที่ประสบปัญหาที่ผ่านมา และผลผลิตคือตัวนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจและการบริหารงานจัดการศึกษาของผู้บริหารยังมีข้อบกพร่องบางประการ ดังนั้นการศึกษาคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จึงเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 และขอค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ราชบุรี เขต 2

2. เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study design)

ประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 152 โรง

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 โรงเรียนและ เลือกกลุ่มตัวอย่างมาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ลิกเคิร์ต (Likert) 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และอิทธิพลที่มีต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมายหรือการตั้งการ 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2.1 ภาวะผู้นำ(Leadership) หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้บริหารเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิด คำนิยามและ

ความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาและศิลปะในการใช้อิทธิพลในรูปแบบต่างๆ ของผู้บริหารเพื่อจูงใจผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มศักยภาพ ในบรรยากาศของความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.2 แรงจูงใจ(Motivation forces) หมายถึง ปัจจัยและวิธีการของผู้บริหารที่แสดงออกเพื่อผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามเป้าหมายและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

2.3 กระบวนการติดต่อสื่อสาร(Communication process) หมายถึง ทิศทางการไหลของข้อมูลข่าวสาร ความถูกต้องแม่นยำ และการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งลงไปยังระดับล่างพร้อมกับแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกับผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันมิตร โดยตระหนักถึงความรู้สึก ค่านิยม และความร่วมมือที่ได้รับจากผู้ร่วมงานทุกคน

2.4 การปฏิสัมพันธ์ และอิทธิพล (Interaction – Influence) หมายถึง ทำที่พฤติกรรม วิธีการ และความรู้สึกตอบสนองต่อพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งบุคคลในหน่วยงานมีต่อการทำงานร่วมกันเป็นคณะ การตระหนักถึงบทบาทและคุณค่าแห่งตนที่บุคคลพึงมีต่อกันและกันและต่อหน่วยงาน

2.5 กระบวนการตัดสินใจ(Decision making process) หมายถึง องค์ประกอบ ขั้นตอน และวิธีการ ซึ่งผู้บริหารเลือกใช้ภายใต้ความพึงพอใจและความถูกต้องของข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ณ สถานที่ที่ตัดสินใจ และรวมถึงผลสะท้อนในด้านแรงจูงใจ การให้ความร่วมมือ จากผู้ร่วมงานที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจ

2.6 การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or ordering) หมายถึง วิธีการของผู้บริหาร ความพยายามของผู้ร่วมงานในหน่วยงานและแรงผลักดันลักษณะยอมรับหรือต่อต้านที่เกิดขึ้นในอันที่จะบรรลุจุดประสงค์ของการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร

2.7 การควบคุม(Control processes) หมายถึง การประเมินผลการรวบรวมข้อมูล ที่มีความสมบูรณ์และถูกต้องเพื่อเป็นแนวทางและการปฏิบัติในหน้าที่การควบคุมดูแล ติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ รวมถึงการเกิดกลุ่มบุคคลซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุนและต่อต้านเป้าหมายที่เกิดขึ้นในองค์กร

2.8 เป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance goal and training) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ในการฝึก

อบรมผู้ร่วมงาน เพื่อเปลี่ยนแปลง และพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน 5) คุณภาพโดยรวม

3.1 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน(Achievement) หมายถึง ผลการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบของนักเรียน ศิลธรรม คะแนนสอบ เป็นการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลการเรียนสูงและนักเรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนรวมทั้งสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงได้จำนวนมาก

3.2 ความพึงพอใจในงาน(job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน / ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

3.3 การขาดงาน(Absenteeism) หมายถึง อัตราการขาดงานของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานเจตคติต่องาน เช่น ความเครียด ปริมาณงาน ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน

3.4 อัตราการออกกลางคันของนักเรียน(dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากระบบโรงเรียน โดยใช้เวลาเรียนไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดในแต่ละช่วงชั้น นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนกับจำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาในรุ่นนั้นมีจำนวนใกล้เคียงกัน นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มาเรียนอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนมีการติดตามสอบถามข้อมูลและเก็บข้อมูล เมื่อนักเรียนขาดเรียนติดต่อกันหลายวัน

3.5 คุณภาพโดยรวม(overall quality) หมายถึง การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียงความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับการ

เปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ขอมรับ และปรับเปลี่ยนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ ความสามารถในการผสมผสาน ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดต่อไปนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคุณลักษณะ การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารตามแนวคิดของ ลิกเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตาม แนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิกเคิร์ต (Likert rating scale) แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน ละ 2 คน จำนวน 15 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตามวิธีการ ของครอนบาค(Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือน มกราคม 2555 ถึง มีนาคม 2556 โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 226 โรงเรียน ผู้ให้ ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 226 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้

การแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยวิธีการหามัชฌิม เลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้คำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.1 คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยุม เลขคณิต จากมากไปน้อยได้แก่ด้านการควบคุม ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล ด้าน กระบวนการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านเป้าหมาย ของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านกระบวนการติดต่อ สื่อสาร

1.2 คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระบอบที่ 4 ระบบความร่วมมือ(participative group)

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยุมเลขคณิตจากมาก ไปน้อยได้แก่ ด้านคุณภาพโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ด้านการขาดงาน ด้าน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

3. คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กัน ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

การอภิปรายผล

1. คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะการ บริหารโรงเรียนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา และการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก การทำผลงาน และการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้องค์ความรู้ต่างๆมาประกอบการบริหารงานตลอดจนใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ตามกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นการแสดงถึงการบริหารที่มีภาวะผู้นำนอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถใช้เทคนิควิธีการจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ แต่ละช่องทางมีความเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงและสิ่งเหล่านี้เองที่ผู้บริหารจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน สอดคล้องกับ ขวัญเรือน โอนากุล ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามลักษณะองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมูปถัมภ์ พบว่า การบริหารตามลักษณะองค์การของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า การบริหารตามลักษณะองค์การของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ เป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมคุณลักษณะด้านกระบวนการตัดสินใจ คุณลักษณะด้านแรงผลักดันให้เกิดการจูงใจ คุณลักษณะด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันและกัน คุณลักษณะด้านกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วนกระบวนการภาวะผู้นำที่ใช้ในองค์การและคุณลักษณะด้านการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธกิจ สัตยาธุระ ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเห็นต่อการบริหารงานและการดำเนินงานเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาของบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความ

คิดเห็นต่อสภาพการบริหาร และการดำเนินงานเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาของผู้บริหารและครู ผู้รับผิดชอบงานเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลอันดามัน พบว่าระดับความเห็น ต่อสภาพการบริหารงานและการดำเนินงานเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแต่ละด้านกับการดำเนินงานเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยการบริหารด้านการจัดการปัจจัยการบริหารบุคลากร และปัจจัยการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

หากพิจารณาคุณลักษณะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการควบคุมด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลด้านกระบวนการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านเป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ทั้งนี้ ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งการควบคุมเป็นกระบวนการวัดและแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแผน การดำเนินการตามแผนและการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และอาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารได้มีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาไว้ และใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันทุกโรงเรียนมีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การควบคุมการปฏิบัติงานจึงเป็นไปตามสายงาน จากครูปฏิบัติการสอนไปยังหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย แล้วจึงถึงผู้บริหาร การควบคุม การปฏิบัติงานจึงเป็นระบบง่ายต่อการควบคุมและในระหว่างการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารจะแก้ไขโดยการให้ข้อเสนอแนะมากกว่าการตำหนิหรือลงโทษ ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้อง ดังนั้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิด ผู้บริหารควรดูเหตุผล และแก้ไขโดยเสนอแนะ แนะนำเอง หรือให้ผู้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้นชี้แจงแนะนำ รวมทั้งผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการให้กำลังใจในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายในแต่ละโรงเรียน และการมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและชุดธรรมเนียมในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันในโรงเรียนและการนิเทศติดตาม

ประเมินผลนั้นมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้ บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเป็นวิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน วิธีหนึ่งที่ค่อนข้างได้ผลดี ซึ่งสอดคล้องกับ อองรี ฟาโยล (Fayol) ที่กล่าวว่า การควบคุม คือ การตรวจสอบว่าทุกอย่าง ดำเนินไปสอดคล้องกับแผนคำสั่งและหลักการที่กำหนดไว้ หรือไม่ วัตถุประสงค์ของการควบคุมก็เพื่อ หาข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขและป้องกันมิให้ผลงานคลาดเคลื่อนไปจาก วัตถุประสงค์ หน้าที่ของการควบคุมนั้นเกี่ยวข้องกับทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน สิ่งของ และการดำเนินการ และจากการ วิจัยเรื่องคุณลักษณะการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยยังพบว่า ผู้บริหารมีการจัด สายงานได้ชัดเจนเหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ได้ บังคับบัญชาและมอบอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติคล้อยตามกันไป ตามสายบังคับบัญชาและมีแผนการควบคุมการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้การบริหารและการจัดการใน โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐาน และทุกโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีการ จัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ควบคุม กำกับให้ปฏิบัติตามแผน จึงทำให้การบริหารและการจัดการมี ประสิทธิภาพตามเป้าหมายการศึกษา สำหรับคุณลักษณะการ บริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำอาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา มีการประชุม อบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอยู่ เป็นประจำโดยเฉพาะเรื่องภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหารได้ รับการหยิบยกมาเป็นอันดับแรก และผู้บริหารส่วนใหญ่ส่งเสริม การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร การปฏิบัติตน ของผู้บริหารได้สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้ได้ บังคับบัญชาให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีจน ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจและความไว้วางใจต่อผู้บริหาร เช่นกัน ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานสำคัญ ๆ บ้าง ตามโอกาสอันควร และเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชา จากนั้นมีการนำความคิดเห็นนั้นๆ มาใช้ ประกอบการแก้ปัญหา โดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้นำในการแก้ ปัญหาอย่างมีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับที่ ลิกเคิร์ท (Likert) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชามีต่อกัน การแสดง พฤติกรรมสนับสนุนและให้อิสระกับผู้ได้บังคับบัญชาในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน รวมถึงให้ความสนใจ หรือคำ

แนะนำที่ดีเมื่อประสบปัญหา ลำดับต่อมาคือ ด้านแรงจูงใจ ถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 3 มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญ ของผู้ได้บังคับบัญชา จึงใช้เทคนิควิธีการจูงใจในการสร้างเจตคติที่ดีต่องานและต่อ เป้าหมายขององค์กร โดย การมอบหมายงานที่เหมาะสมเพื่อ กระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้ รับมอบหมายได้ สำเร็จลุล่วง และเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ในองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็น เครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทน ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความจำเป็นทางกายภาพเป็นสำคัญ เพื่อชดเชยหรือเป็นรางวัล ที่บุคคลได้ปฏิบัติงานให้องค์การเป็นอย่างดีแล้ว 2) สิ่งจูงใจที่ เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติยศ อำนาจ และตำแหน่งงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัล ที่เป็นวัตถุ 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อันจะก่อให้เกิด ความสุขทางกายในการทำงาน 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพขององค์กรที่สนอง ความต้องการของบุคคล ด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถ พยายามทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวยของตนเองและผู้อื่นรวมทั้งแสดงความภักดีต่อองค์กร 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือ ซึ่ง กันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน พึงพอใจในการทำงาน ในองค์กร 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับการปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับความสามารถและทัศนคติของบุคลากรแต่ละ คน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาส ที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในงานทุกงานที่องค์กรจัดขึ้น 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรในการอยู่ร่วมกัน รู้จักกัน สนับสนุนและร่วมมือกันทำงาน ทำให้บุคคลมีความมั่นคงใน การทำงาน ด้านกระบวนการตัดสินใจ ข้อมูลนั้นมีความสำคัญ

เป็นอย่างมากในการใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล กลั่นกรองข้อมูล และนำข้อมูลนั้นๆ ไปประกอบการตัดสินใจบริหารงานของโรงเรียน โดยให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสอดคล้องกับที่แคมป์เบล (Campbell) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจ (decision making) เป็นการรวมเอาการตัดสินใจ (decision) และการตัดสิน (judgment) ไว้โดยพิจารณาทางเลือกต่างๆ เพื่อให้ความประสงคั่นั้นสัมฤทธิ์ผล การตัดสินใจจึงนับว่าเป็นกิจกรรมที่ฉลาด และการกระทำด้วยปัญญายังยิ่ง การวินิจฉัยสั่งการอาจมองในรูปกระบวนการตัดสินใจก่อนที่จะลงมือกระทำ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แม้ว่าด้านการตัดสินใจจะอยู่ในลำดับที่ 5 แต่ก็มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แสดงว่าทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกท่านมีความรู้ทางด้านวิชาการและนโยบาย การบริหารงานของโรงเรียนเป็นอย่างดีจึงสามารถใช้เป็นตัวกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับที่ล็อกและลาธัม (Lock and Latham) มีความเห็นว่า การกำหนดเป้าหมายบอกทิศทาง การทำงานเป็นการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานที่สำคัญประการหนึ่ง โดยความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของเป้าหมายที่เหมาะสม คือ มีความเฉพาะเจาะจงและวัดผลได้ มีความท้าทายที่จะบรรลุผลสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรนั้นๆ ในทางเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ก็มิได้มองข้ามความคิดเห็นของครูและบุคลากร แต่ยังสามารถนำความคิดเห็นเหล่านั้นหลอมรวมไว้ในเป้าหมายของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นและเมื่อได้เป้าหมายสมบูรณ์แล้วยังมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมองเห็นภาพของความสำเร็จและเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องร่วมกัน ด้านเป้าหมายของ การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นอันดับรองสุดท้าย เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของงาน มีความต้องการพัฒนาและสร้างมาตรฐานแก่บุคลากร และเพื่อช่วยแก้ไขปัญหการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของบุคลากร แต่จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารยังขาดการเก็บและรวบรวมข้อมูลความต้องการของโรงเรียนและชุมชน หรือสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง

ของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจนและ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ส่วนด้าน การติดต่อสื่อสารถึงแม้ว่าจะถูกจัดอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดระบบการสื่อสารภายในและภายนอกโรงเรียนให้มีความรวดเร็วและทั่วถึง โดยมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อรองรับการทำงานในหลากหลายรูปแบบ เพราะผู้บริหารตระหนักดีว่าช่องทางการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ชัดเจน และทั่วถึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการรับรู้ข่าวสารหรือติดต่อประสานงานระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและกับหน่วยงานหรือชุมชนภายนอกเพื่อการดำเนินการบริหารโรงเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่ลิเคิร์ต (Likert) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ และความคล่องตัวในการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ข้อมูลของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้และได้ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจปัญหาเฉพาะหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วยและจากผลการวิจัย พบว่า การสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างนั้นมีค่ามัธยฐานเลขคณิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบางครั้งผู้บริหารอาจจะมิได้ดำเนินการด้วยตนเอง จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ด้านการสื่อสารถูกจัดอยู่ในลำดับสุดท้าย

1.2. จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระบบที่ 4 ระบบความร่วมมือ(participative group) ซึ่งเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ มีทั้งความสำเร็จของงาน และความพอใจของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 มีส่วนในการกำหนดรูปแบบในการบริหารภายในองค์กรทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่ตนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับที่ ลิเคิร์ต (Likert) กล่าวไว้ว่า ระบบบริหารแบบนี้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์กร การติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น สองทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยการจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์กร ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันท์มิตรระหว่างผู้บริหารและ

ผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุน ความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบลคและมูตัน(Blake and Mouton) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะการบริหารแบบร่วมมือร่วมใจ (team management) คือ การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับงานและคนมาก มุ่งเน้นที่ให้งานมีประสิทธิภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดี พยายามก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ในลักษณะการประสานสอดคล้องกัน ร่วมมือกันทำงานและใช้เสียง ส่วนใหญ่หรือมติของกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจ จัดว่าเป็นผู้นำที่เน้นการให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับสูงสุดไปพร้อมๆ กัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและผู้บริหารสามารถครองตนครองคนครองงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความพึงพอใจใน การทำงานสูง มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ประกอบกับโรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียนให้อยู่ในระดับสูงส่งผลให้นักเรียนได้รับการดูแล เอาใจใส่ด้านการเรียนจากครู ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้มาตรฐาน การลาออกกลางคันของนักเรียนมีน้อย จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ ศกุนะสิงห์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคือ การขาดงาน คุณภาพโดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ วาญวรรธนะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของสถาน

ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม ส่วนลิตพิงศ์ เกรอด ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าพฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาความสามารถในการพัฒนาเจตคติ นักเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาน ศึกษา ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาการศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพรสุณี หงษ์ลอยได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารงานตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม

3. จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เนื่องจาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผลัดกัน สำคัญคือคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารในด้าน ต่างๆ ในทางกลับกันคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของ ผู้บริหาร ก็สามารถสะท้อนให้เห็นได้จากประสิทธิผลของ โรงเรียนเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะการ บริหารโรงเรียนของผู้บริหารด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์สูง ($r=.808^{**}$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการจัดระบบการสื่อสารภายในและภายนอก

โรงเรียนให้มีความรวดเร็วและทั่วถึงโดยมีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อรองรับการทำงานในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ และความคล่องตัวในการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่ข้อมูลของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้องแม่นยำเชื่อถือได้และผู้ใช้บังคับบัญชาให้การยอมรับรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้และเข้าใจปัญหาเฉพาะหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย และทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการจัดระบบการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความรวดเร็วและทั่วถึง โดยมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อรองรับการทำงานในหลากหลายรูปแบบ เพราะผู้บริหารตระหนักดีว่าช่องทางการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วชัดเจน และทั่ว ถึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการรับรู้ข่าวสารหรือติดต่อประสานงานระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา และกับหน่วยงานหรือชุมชนภายนอกเพื่อการดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพจน์ บุญจิตรากุล ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่ส่งข่าวและความเข้าใจเพื่อให้บุคคลทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ช่วยให้การประสานงานดีขึ้น และช่วยให้ทุกคน ในหน่วยงานได้เข้าใจ ความเคลื่อนไหวของการทำงานได้ทั่วถึง ส่วนความสัมพันธ์ของคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ด้านการกำหนดเป้าหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียนมีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับร่วมกันและเข้าใจตรงกัน ช่วยให้ การปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารจะศึกษาหาข้อมูลก่อนด้วยตนเอง และร่วมกันกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทาง การปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จได้บ่อยครั้ง จะมีการปรึกษาหารือกัน เพื่อหา ทางเลือกที่เหมาะสมในการสั่งการ หากพบครูและบุคลากร ปฏิเสธเป้าหมายของโรงเรียนบ้างก็จะรับฟังเหตุผลด้วยใจเปิดกว้างจนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประกอบกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียนนั้น ปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้เด็กต้องได้รับการศึกษา ภาคบังคับทุกคนโดยที่กฎหมายว่า

ด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้ บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่เด็กจะต้องเข้าเรียน จึงทำให้นักเรียนนั้นต้องมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเพราะการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและ การควบคุม กระบวนการติดต่อสื่อสารทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบได้ โดยผู้บริหารต้องได้รับข่าวสารเพื่อใช้เป็นพื้นฐานของการวางแผน แผนงานต้องสื่อสารไปยังบุคคลอื่นเพื่อการดำเนินงานการจัดองค์การต้องการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การสั่งการทำให้ผู้บริหารต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จการติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรหรือวาจา เป็นส่วนสำคัญของการควบคุมและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานและ การฝึกอบรมเพราะถือเป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารที่มุ่งหวังการทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึง กอปรกับการฝึกอบรมนั้นถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นผู้บริหารจัดให้มีการอบรมหรือหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาให้กับบุคลากร จัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมีคุณภาพตาม

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายใน
สถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญใน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ
นักเรียนโดยการหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่
หลากหลาย หรือจัดอบรมเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน
แบบใหม่ๆ จัดสภาพห้องเรียนให้มีบรรยากาศการเรียนการ
สอนให้เหมาะสมน่าเรียน การใช้สื่อการสอนกระตุ้นให้นักเรียน
สนใจและตั้งใจเรียนมากขึ้นมีการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
มีการส่งเสริมและให้กำลังใจครูผู้สอนดีเด่น โดยการยกย่อง
เชิดชู ประกาศเกียรติคุณ มอบโล่รางวัลต่างๆ นอกจากนี้โรงเรียน
ควรส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันทางวิชาการ เพื่อให้นักเรียน
สนใจเรียนยิ่งขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

3. จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะการบริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือ
มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นว่า
ผู้บริหารมีระดับของคุณลักษณะการบริหาร โรงเรียนของ
ผู้บริหารมากเท่าใดประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิผล
ในลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ
กับคุณลักษณะการบริหารในด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะการบริหาร
โรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียน
สังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน
3. ควรศึกษากระบวนการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ขวัญเรือน โอนากุล. “การบริหารตามลักษณะองค์การของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมอุบลราชธานี.” สารนิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
คลังเอกสารกลางกระทรวงศึกษาธิการ Data Center. การบริหาร
โรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ. เข้าถึงเมื่อ 6 มีนาคม
2556, เข้าถึงได้จาก <http://nawapom.wordpress.com/>

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ
: ข้าวฟ่าง, 2545.

พรสุณี หงษ์ลอย. “การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาระบบราชการไทย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม.” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2550.

พิเชษฐ์ วาสุวรรณ์. “การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

ยุทธกิจ สัตยาภูษ. “ความเห็นต่อการบริหารงานและการดำเนิน
งานเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาของบุคลากร
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานการ
ศึกษาพิเศษในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลอันดามัน.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ:
ภาพพิมพ์การพิมพ์, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการพัฒนา
บุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถาน
ศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์, 2548.

_____. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา :
เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดี, 2553.

สุนิสา ประวิชัย. “ภาพสะท้อนครูไทยในสายตาสิษย์.” มติชน
รายวัน. (17 มกราคม 2548)

สุวิทย์ จันทร์ทองหอม, “การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในสำนักงานเขตทวี
วัฒนา กรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

อาทิตยา ศกุนะสิงห์, “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

Barnard, Chester I. **Organization and Management**. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1969.

Blake Robert R., and Mouton, Jane S. **The Managerial Grid**. Houston, Texas: Gulf Publishing, 1964.

Campbell, Ronald. **Introduction to Education Administration**. Boston: Allen & Bacon, 1974.

Fail, Henri. **General and Industrial Management**. London : Pittman and Sons, 1964.

Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. Tokyo : McGraw – Hill book, 1961.

Lock, Edwin A., and Latham Gary P. **A Theory of Goal Setting & Task Performance**. New Jersey: Prentice Hall 1990.

Robert V. Krejcie and Darle W. Morgan, “**Determining Sample Size For Research Activities**.” Journal for Education and Psychological Measurement. No. 3 (Noember 1970): 608.

