



วิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่:
กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**FACTORS AFFECTING NEW PUBLIC MANAGEMENT
ADOPTION: CASES OF RESULTS BASED MANAGEMENT IN
BASIC EDUCATION INSTITUTIONS**

ว่าที่ ร้อยตรี สุกิจ ศรีพรหม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศึกษาศาสตร์คณะบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ปริญญา

การบริหารการศึกษา

สาขา

การศึกษา

ภาควิชา

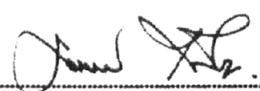
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่:
กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Factors Affecting New Public Management Adoption: Cases of
Result Based Management in Basic Education Institutions

นามผู้วิจัย ว่าที่ ร้อยตรี สุกิจ ศรีพรหม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยจิต, ค.ค.)

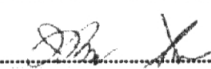
กรรมการ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันจิ เกตุขำ, Ph.D.)

กรรมการ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย คำสุวรรณ, วท.ค.)

หัวหน้าภาควิชา

( รองศาสตราจารย์พรทิพย์ ไชยโส, ค.ค.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์วันชัย อางคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 14 เดือน กันยายน พ.ศ. 2550

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณีศึกษาการบริหารแบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Factors Affecting New Public Management Adoption: Cases of Results Based Management
in Basic Education Institutions

โดย

ว่าที่ ร้อยตรี สุกิจ ศรีพรหม

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

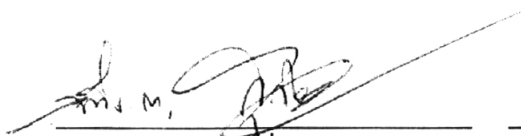
พ.ศ. 2550

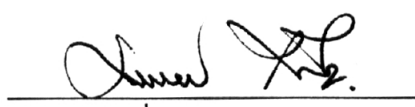
สุกิจ ศรีพรหม, ว่าที่ ร้อยตรี 2550: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ประชานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยจิต, ค.ศ. 254 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุสำหรับการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 355 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประเด็นแรก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับปฏิบัติมากเทียบได้กับขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ของ Roger (1995) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำทางความคิด การตัดสินใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และนโยบายการบริหาร ประเด็นที่สอง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือ การสื่อสาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางความคิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร และการตัดสินใจตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำทางความคิดส่งผลทางอ้อมต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยผ่านการสื่อสาร รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ($\chi^2 = 650.81, P = .92, AGFI = .01, RMSEA = .00$) รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 67.10

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่กระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านภาวะผู้นำทางความคิด ทักษะการสื่อสาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การตัดสินใจ และการนำนโยบายการบริหารสู่การปฏิบัติซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับการนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุผลสำเร็จ


ลายมือชื่อนิติ


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

Sukit Sriprom, Acting Sub Lt. 2007: Factors Affecting New Public Management Adoption: Cases of Results Based Management in Basic Education Institutions. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Moldhop Chaiyachit, Ph.D. 254 pages.

The purposes of this research were to examine factors affecting new public management of results based management in basic education institutions and develop causal structural relationship model.

The sample were 355 educational administrators in basic education institutions. The research instruments were a structure questionnaire constructed by the researcher from experts interview. Data were analysis using descriptive statistics, stepwise multiple regression analysis, correlation analysis and structural equation model.

The results were as follows: firstly, administrators in basic education institution were under studied had a high level of practice on the adoption of results based management as compared to Roger's (1995) implementation stage. Factors affecting new public management of results based management in basic education institutions were communication, opinion leadership, decision-making, achievement motives, administration policy. Secondly, it was forward that under the causal structural relationship models to variables with highest influence for the administrators of results based management in basic education institutions adoption were ranked from the top as communication and opinion leadership, achievement motives, administration policy, and decision-making. The opinion leadership had indirect effect on results based management adoption through communication. The causal structural relationship model was very well fitted with the empirical data ($\chi^2 = 650.81, P = .92, AGFI = .01, RMSEA = .00$) The model could explain variance of results based management in basic education institutions adoption at 67.10 percent.

Based on the findings, the researcher proposed several recommendations to The Ministry of Education to promoting opinion leadership, communication skill, achievement motives, decision-making, and administration policy to administrators in basic education institutions successfully adopt the practice results based management in basic education institutions.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

11 / 09 / 07

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความเมตตาอย่างยิ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑป ไชยจิต ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ เกตุขำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ กรรมการที่ปรึกษาร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.วิกร ตันทวาทโธ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ความเมตตา เอื้ออาทรเอาใจใส่ให้คำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในด้านการเรียน และช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณ ดร. มาลี ศรีพรหม และเด็กชายชนกานต์ ศรีพรหม บุตรชายที่รัก ที่ให้กำลังใจ ด้วยดีเสมอมา คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุกิจ ศรีพรหม

กันยายน 2550

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
สมมติฐานการวิจัย	7
นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	12
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	12
ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม	31
ทฤษฎีสถาบัน	44
การสื่อสาร	45
ภาวะผู้นำทางความคิด	50
การตัดสินใจ	54
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	62
นโยบายการบริหาร	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
กรอบแนวคิดการวิจัย	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	86
ขั้นตอนการวิจัย	88
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูล	104
สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	105
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	106
ผลการวิจัย	106
ข้อวิจารณ์	136
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	146
สรุปผลการวิจัย	149
ข้อเสนอแนะ	154
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	159
ภาคผนวก	171
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	172
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1	175
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2	180
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3	200
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	225
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	248
ภาคผนวก ช หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์	250
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	254

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนจำแนกตามเขตตรวจราชการและขนาดโรงเรียน	84
2	จำแนกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนที่ได้รับคืนจำแนกตามเขตตรวจราชการ และขนาดโรงเรียน	85
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน(S.D) มาตรฐานของตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป	110
5	การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการ	111
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นของตัวแปรในการวิเคราะห์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการ	111
7	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	112
8	การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณ	114
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นของตัวแปรในการวิเคราะห์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณ	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	116
11	การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล	117
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นของตัวแปรในการวิเคราะห์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล	118
13	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	118
14	การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไป	120
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นของตัวแปรในการวิเคราะห์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไป	120
16	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไป โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (SK) ค่าความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดล สมมติฐานจากกลุ่มตัวอย่าง	124
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	127
19	การวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	132
ตารางผนวกที่		
1	แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item- Total Correlation) ของแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตัวแปรต้น)	249

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	15
2	ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์	20
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	82
4	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	133
5	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	142

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปราชการกำลังเป็นเรื่องที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจอย่างมาก เนื่องมาจากการรับรู้ข่าวสารของประชาชนทั่วโลกเป็นไปอย่างกว้างขวางมีผลให้ความต้องการบริการของประชาชนได้รับการยกระดับสูงขึ้น ความล่าช้า ความไม่สะดวก และคุณภาพการบริการของรัฐเป็นปัญหาที่รัฐบาลทุกประเทศกำลังเร่งปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปได้แก่ การบริการของรัฐที่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างทันเหตุการณ์ งานล่าช้า ช้าช้อนไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการให้บริการของภาคธุรกิจเอกชน มีกฎเกณฑ์ระเบียบยุ่งเหยิงไม่ยืดหยุ่น ระบบการทำงานไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูงได้

สภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยมีปัจจัยหลายประการที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบราชการหากพิจารณาจากภายในประเทศโดยการศึกษาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประการแรก หน่วยงานภาครัฐและข้าราชการยังปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การทำงานยังไม่คำนึงถึงต้นทุน ความคุ้มค่า เป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน ประการที่สอง มีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์วิธีการที่ซับซ้อนเกิดความสับสนระหว่างเป้าหมายของงาน (ends) กับวิธีการทำงาน (means) ประการที่สามขาด เครื่องมือและเทคนิคการบริหารที่ทันสมัย ดังนั้นรัฐบาลจึงมีการปรับปรุงระบบราชการโดยเปลี่ยนโครงสร้างและมีการบริหารที่ทันสมัยซึ่งปรากฏชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540-2544) และแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2546)

การดำเนินการดังกล่าวของรัฐบาลจำเป็นต้องพัฒนา และปรับปรุงการบริหารราชการจากเดิมไปสู่รูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า การบริหารราชการแนวใหม่ หรือ New Public Management (NPM)

รัฐบาลมีความพยายามที่ให้ระบบราชการเป็นที่พึงของสังคมไทย และเป็นพลังขับเคลื่อน (driving force) ให้เกิดการพัฒนาประเทศในทุกด้านอย่างแท้จริง โดยรัฐบาลได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของระบบราชการ อันได้แก่ โครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ (สุชาติ เวโรจน์, 2540) มีการดำเนินโครงการภายใต้ 8 ขอบเขต (area) ประกอบด้วย บทบาททิศทาง และภารกิจ โครงสร้างองค์การ ระบบงาน และวิธีทำงาน กฎระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ การเงิน และงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผน และการติดตาม ระบบการบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM)

จากการศึกษาของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2546) เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2547) และสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่ามี แนวทางที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่โปร่งใส (transparency) เปิดโอกาสให้ประชาชน สื่อมวลชน ส่วนราชการด้วยกันเอง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) ของงาน โดยเฉพาะประสิทธิผล (effectiveness) ประสิทธิภาพ (efficiency) และความประหยัด (economy) มากกว่าที่จะเน้นที่ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการ ดำเนินงาน หรือปัจจัยนำเข้า (input) และวิธีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการดำเนินงาน (process) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้ผู้บริหารองค์การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และ เป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมี การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของงาน (Critical Success Factors: CSFs) และกำหนดตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ของงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผล อันจะก่อให้เกิดการรับผิดชอบต่อผลงาน (accountability for results)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมทางการบริหาร (administration innovation) ซึ่ง ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมทางการ บริหารที่จะให้หน่วยงานทางราชการนำไปบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ การบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมกระบวนการทางองค์การ (organization process innovation) เป็น กระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของการบริหารจัดการในองค์การให้สูงขึ้น รัฐบาลได้ให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำกระบวนการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารมีการปรับ กลยุทธ์ และดำเนินการให้ทันต่อการรับนวัตกรรมการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการศึกษา ของ พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2547) พบว่า สถานศึกษาไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ด้วยตนเอง

ต้องอาศัยการศึกษาวิจัย และโครงสร้างในการบริหารในสถานศึกษาเองเป็นองค์ประกอบ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น และสำคัญ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงพยายามศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) และทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) มาใช้ในการอธิบายถึงการนำนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความสมบูรณ์และชัดเจนมากขึ้น

ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมจะอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในองค์กรเป็นการอธิบายถึงปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการตัดสินใจในการรับนวัตกรรม ช่องทาง และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ผู้นำทางความคิด และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Roger, 1995) ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องเข้าใจ และยอมรับในนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในองค์กรในขณะที่ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) เป็นแนวคิดอีกด้านหนึ่งที่อธิบายการยอมรับนวัตกรรมในสาเหตุอื่นๆ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ต้องเผชิญทั้งแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ นโยบาย มาตรฐานวิชาชีพ และปทัสฐานของกลุ่มและสังคม ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมทางสถาบัน

ปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่ปรากฏเป็นภาพที่ชัดเจน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบาย ปัจจัยอะไรบ้าง และมีรูปแบบอย่างไร ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovations) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) มาผสานรวมกันสำหรับเป็นกรอบความคิด สำหรับการศึกษาหาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นการศึกษาลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการยอมรับนวัตกรรมเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในลักษณะการค้นหาคำสรุปจากข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อทำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากกว่าการทดสอบทางทฤษฎี

คำถามการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นปัญหาการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากปัญหาการวิจัยนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวกรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 33,538 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 355 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย

3.1.1.1 การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน

3.1.1.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล

3.1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ประกอบด้วย

3.1.2.1 การสื่อสารภายนอก

3.1.2.2 การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.2.3 ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.2.4 การคล้อยตามระบบสังคม

3.1.3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย

3.1.3.1 การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I

3.1.3.2 การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II

3.1.3.3 การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ I

3.1.3.4 การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ II

3.1.3.5 การตัดสินใจแบบกลุ่ม

3.1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

- 3.1.4.1 การมีความทะเยอทะยาน
- 3.1.4.2 ความกระตือรือร้น
- 3.1.4.3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง
- 3.1.4.4 การรู้จักวางแผน

3.1.5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานให้เกิดคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมทางการบริหาร (administration innovation) ที่จะให้หน่วยงานราชการนำไปบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมกระบวนการทางองค์การ (organization process innovation) เป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของการบริหารจัดการในองค์การให้สูงขึ้น ในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้เป็นตัวผลักดันให้เกิดการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Roger, 1995) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำทางความคิด ด้านการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านนโยบายการบริหาร
2. ปัจจัยด้านการสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ปัจจัยด้านการตัดสินใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิตยสารศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ ดังนี้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสื่อสาร หมายถึง การกระทำ การแสดงออก หรือการโน้มน้าวการกระทำของผู้บริหาร
ต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เป็นผู้รับข่าวสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด
ทัศนคติ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การศึกษาครั้งนี้จะ
ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารโดยผ่านช่องทางการสื่อสาร 2 ช่องทาง คือ ช่องทางการสื่อสารผ่าน
สื่อมวลชน และช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล

การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน หมายถึง การกระทำ การแสดงออก หรือโน้มน้าวการกระทำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เป็นผู้รับข่าวสาร แลกเปลี่ยน
ข่าวสาร ความรู้สึนึกคิด ทักษะคติ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ รายการโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

การสื่อสารระหว่างบุคคล หมายถึง การกระทำ การแสดงออก หรือการโน้มน้าวการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เป็นผู้รับข่าวสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น การพูด การสนทนา โดยการสื่อสารระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง จนถึงกลุ่มบุคคลในลักษณะการสื่อสารตัวต่อตัว เป็นการสื่อสารแบบสองทาง เช่น การพูดคุยกันระหว่างบุคลากรต่างสถานศึกษา การอบรมสัมมนา และการประชุมระดมความคิดเห็น เป็นต้น

ภาวะผู้นำทางความคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อ
ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของครูอย่างไม่เป็นทางการที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับการ

บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยผู้บริหารมีการสื่อสารภายนอก การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นผู้นำนวัตกรรมและมีความคล้อยตามระบบสังคม

การสื่อสารภายนอก หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าตนเองมีช่องทางการได้รับความรู้ และข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จากการสื่อสาร และมีการติดต่อกับบุคคล องค์กร หรือแหล่งข้อมูลภายนอกสถานศึกษา เช่น ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ สื่อสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความสามารถติดต่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบตัวต่อตัวกับเครือข่ายบุคคล หรือองค์กร โดยการประชุมในระดับองค์กรอย่างเป็นทางการ และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้การมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการร่วมปฏิบัติ การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น

ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าตนเองได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาให้ท่านเป็นเชี่ยวชาญ มีความรอบรู้และมีความน่าเชื่อถือในเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยบุคลากรในสถานศึกษาจะมาขอความรู้ความคิดเห็นคำแนะนำ ตลอดจนยกย่องให้เป็นผู้นำทางด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา

การคล้อยตามระบบสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้ว่าจะตนเองสามารถที่จะโน้มน้าวชักชวนให้บุคลากรในสถานศึกษาคล้อยตามในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานในการศึกษา

การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I (Autocratic I or A I) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหา หรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น

การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II (Autocratic II or A II) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา
แก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยการหาข้อมูลที่เป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาอาจบอก หรือไม่บอกปัญหา
กับผู้ใต้บังคับบัญชาขณะถามข้อมูลแล้วตัดสินใจแก้ปัญหาเองบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชามีเพียง
ให้ข่าวสารที่เป็นในการตัดสินใจเท่านั้นไม่ได้คัด หรือประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา

การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I (Consultative I or C I) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา
แก้ปัญหา หรือตัดสินใจโดยการปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นว่าเหมาะสม และเป็น
ส่วนตัว แยกฟังความคิดเห็น และคำแนะนำจากแต่ละคนแล้วตัดสินใจเองโดยอาจใช้หรือไม่ใช้
ความคิดเห็น และคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา

การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II (Consultative II or C II) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา
แก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยการปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม รวบรวมความคิดและ
คำแนะนำมาพิจารณาแล้วตัดสินใจเองโดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความเห็น และคำแนะนำของกลุ่มก็ได้

การตัดสินใจแบบกลุ่ม (Group) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหา หรือตัดสินใจโดย
บอกปัญหากับกลุ่มแล้วร่วมกันหาทางเลือก และประเมินทางเลือกโดยพยายามให้ได้ข้อยุติเพื่อการ
แก้ไขร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ตนมีอิทธิพล หรือไม่ทำให้กลุ่มจำยอมรับวิธีการของตน
แต่เป็นการยอมรับด้วยการเสนอของกลุ่ม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นเพียรพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างได้มีมาตรฐานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่หวัง
สิ่งตอบแทน การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย การมีความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จัก
วางแผน และการรู้จักการพึ่งตนเอง

การมีความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้อง
การให้ตนสำเร็จโดยการตั้งความคาดหวังไว้สูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ได้เพื่อให้งานบรรลุ
ความสำเร็จ

ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต่อความตั้งใจจริงในการทำงาน มีความขยันขันแข็งอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางในการทำงาน

ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการรักษาระเบียบวินัยหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด มีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย กล้ารับผิดชอบในผลงานของตน และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

การรู้จักวางแผน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะผู้บริหารที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ หรือเป้าหมายที่เด่นชัด มองเห็นลู่ทางในการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเล็งเห็นการณ์ไกล ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบ และรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลก่อนตัดสินใจ

นโยบายการบริหาร หมายถึง แบบแผนของกระบวนการการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาได้ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดพันธกิจ การกำหนดกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินการตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายึดพื้นฐานตัดสินใจที่จะบริหารงานในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การวัดผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะวัดทั้ง 5 ด้าน คือ ขั้นความรู้ ขั้นการตั้งใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ และขั้นการยืนยันการใช้นวัตกรรม

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานในสถานศึกษาเป็นหลัก การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดซึ่งในสถานศึกษายึดพื้นฐานประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะนำไปสู่การวิจัยตามลำดับ โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม
3. ทฤษฎีสถาบัน
4. การสื่อสาร
5. ภาวะผู้นำทางความคิด
6. การตัดสินใจ
7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
8. นโยบายการบริหาร
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการตรวจเอกสารเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในครั้งนี้ครอบคลุมความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในภาครัฐ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การปฏิรูประบบราชการกำลังเป็นเรื่องที่รัฐบาลประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจรวมถึงประเทศไทยเมื่อมองถึงการบริการแก่ประชาชนภาครัฐยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างทันการณ์ งานล่าช้า ช้าช้อน ไม่มีประสิทธิภาพ ระบบการทำงานไม่โปร่งใสขาดความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability) รัฐบาลจึงพยายามเรียกความเชื่อมั่นจากประชาชนโดยนำเทคนิควิธีการบริหารแนวใหม่มาใช้ที่เรียกว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) กล่าวว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับ และคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้ดียิ่งขึ้น และใช้แสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

ศิริพร วัชวัฒนะ (2543) กล่าวว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์เพื่อผลักดันให้เกิดความรับผิดชอบ และพร้อมรับการตรวจสอบ สัมฤทธิ์ผลประกอบด้วย ผลผลิต และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาจากการเปรียบเทียบ ผลผลิต และผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจริงของเป้าหมายที่กำหนด

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547) กล่าวว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและมุ่งเน้นที่ผลงานอันได้แก่ ผลผลิต (outputs) กับผลลัพธ์ (outcomes) และความพึงพอใจของประชาชน หรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันมากกว่าที่จะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ทรัพยากร ที่ใช้ในการดำเนินการหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) และกระบวนการ (process)

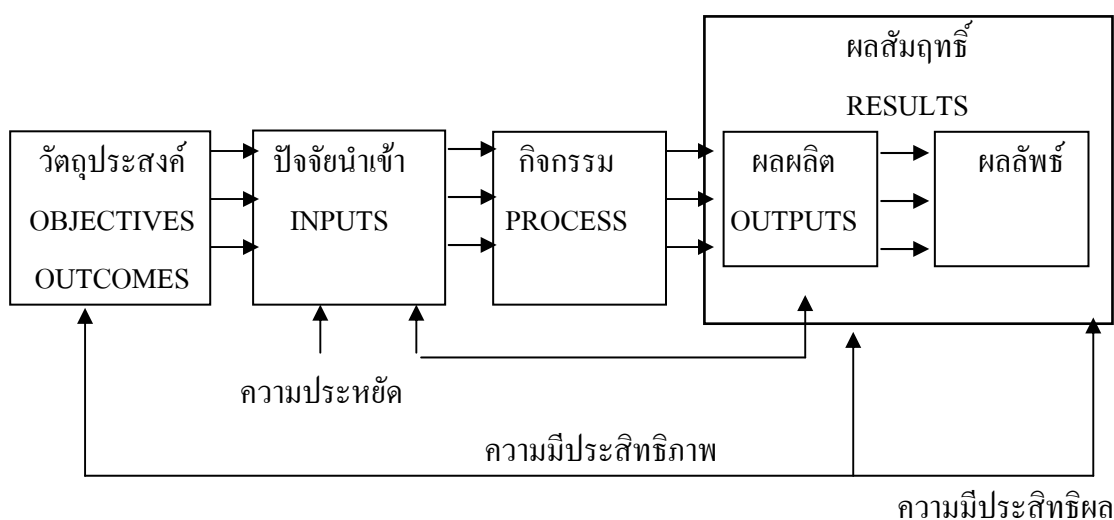
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ (effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (accountability) โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงาน เพื่อการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร และการรายงานผลการปฏิบัติงาน (Canadian International Development Agency ; CIDA, 2001)

กล่าวโดยสรุปการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management) หมายถึง การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (results) ของงานเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

แนวคิดของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิคที่ประเทศสวีเดนพัฒนาขึ้นมาใช้ในระบบราชการในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับหน่วยงานราชการโดยมีการศึกษาวิจัยก่อนที่จะมีการดำเนินการ และยังได้นำแนวความคิดทางการบริหารจากประเทศอื่น ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร เข้ามาผสมผสาน ได้แก่ Management by Objectives (MBO), Performance Management และ Logical Framework Approach ซึ่งมีหลักพื้นฐานเช่นเดียวกันแต่โดยที่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management; RBM) จะค่อนข้างเน้นที่ตัวผู้บริหรมากกว่าแนวความคิดอื่น การบริหารราชการแนวใหม่หรือ New Public management (NPM) การบริหารราชการแนวใหม่ที่รัฐบาลนำมาใช้คือการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (Results – Oriented Management) หรือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) เป็นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (outcome) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ของงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดผลผลิต และผลลัพธ์ที่ต้องการให้สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ของงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการให้สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators KPIs) ได้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร และใช้ตัวชี้วัดเป็นตัววัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นการจัดการทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด (economy) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) และให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์หากพิจารณาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในลักษณะของระบบ (systems) แล้วพบว่า การบริหารแบบสัมฤทธิ์มีองค์ประกอบแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ (objectives) หมายถึง วัตถุประสงค์ของงานและเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว

ปัจจัยนำเข้า (inputs) หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ เช่น เงินทุน บุคลากร อาคาร เทคโนโลยี อุปกรณ์ ทรัพยากรทางปัญญา กฎระเบียบ เป็นต้น

กิจกรรม หรือกระบวนการทำงาน (process) หมายถึง การนำปัจจัยนำเข้ามาผ่านกระบวนการเพื่อทำให้เกิดผลงานตามมาตรฐานคุณภาพการทำงานที่องค์กรได้กำหนดไว้

ผลผลิต (outputs) หมายถึง ผลงานหรือบริการที่จัดทำขึ้น โดยกิจกรรม หรือกระบวนการที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร เช่น การออกใบอนุญาตต่าง ๆ เป็นต้น

ผลลัพธ์ (outcomes) หมายถึง ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิต หรือผลงานที่ได้ทำขึ้นซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินการ เช่น ผู้รับบริการได้รับใบอนุญาตซึ่งเป็นผลให้การประกอบอาชีพมั่นคงขึ้น บัตรประชาชนที่ได้รับสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่พอใจ คนไข้หายป่วยกลับไปทำงานต่อได้ และมีสุขภาพที่แข็งแรง หรือผู้ว่างงานลดลง และได้งานประจำทำมากขึ้น เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ (results) หมายถึง ผลรวมของผลผลิต และผลลัพธ์

ความประหยัด (economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตโดยใช้ปัจจัยนำเข้า (inputs) ซึ่งได้แก่ทรัพยากรในการผลิตด้วยราคาที่ต่ำสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กับผลผลิต (outputs) ได้แก่การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง องค์กรนี้มีประสิทธิภาพ สัดส่วนตัวนี้สามารถทำให้เกิดได้โดยปรับปรุงผลิตภาพ (productivity) คือการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่ หรือการประหยัด (economizing) คือรักษาระดับผลผลิตให้คงที่แต่จะลดปัจจัยนำเข้า

ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของงานว่าองค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยการสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม วัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาของ ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2543) พบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

การวัดผลการปฏิบัติงาน (performance management) มีวัตถุประสงค์เพื่อการสนับสนุนการตัดสินใจที่ดีขึ้นของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามความคาดหวังของประชาชน การวัดผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร การปรับปรุงการมอบอำนาจ การจัดสรรงบประมาณ และการให้รางวัลตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่

การเทียบงาน (benchmarking) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นโดยทำการเปรียบเทียบผลงานกับองค์กรที่นำมาเป็นตัวเทียบ และศึกษาอย่างละเอียดว่า ทำไมองค์กรนั้นจึงประสบความสำเร็จสูงสุด จากนั้นก็จัดทำแผนการปรับปรุงการทำงานให้เข้าใกล้ หรือได้เท่ากับองค์กรต้นแบบ และมีการวัดการปฏิบัติงานที่ทำเสร็จแล้วเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นกับขององค์กรต้นแบบที่เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (best practices)

คุณภาพการให้บริการ (service quality) เป็นการยกระดับคุณภาพของการบริการให้เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ องค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการคือการเข้าถึง ความสะดวกในการรับบริการ (accessibility and convenience) เช่น สถานที่ให้บริการ เวลาเปิดทำการ ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ความยุ่งยาก หรือง่ายต่อความเข้าใจ (simplicity) เช่น แบบฟอร์มที่ใช้ ขั้นตอนการขอรับบริการ การบริการให้ถูกต้อง (accuracy) การให้บริการที่รวดเร็ว (timeliness) และการให้บริการที่ปลอดภัยในการนี้คุณภาพการให้บริการ ยังครอบคลุมเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการ กลไกในการให้คำปรึกษา การตอบคำถามผู้รับบริการ การกำหนดมาตรฐานของการบริการให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการบริการ การมีทางเลือกให้ผู้รับบริการ และการให้มีการรับร้องเรียนจากผู้รับบริการ

การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (performance auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของการจัดทำข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูลซึ่งเป็นไปได้ทั้งการตรวจสอบจากภายนอก หรือการตรวจสอบจากภายในองค์กร

การประเมินโครงการ (program evaluation) เป็นการพิสูจน์ความสำเร็จของแผนงานโครงการโดยการแจกแจงความสัมพันธ์ของเหตุและผล และการอธิบายระดับผลการปฏิบัติงาน

การมอบอำนาจ และให้อิสระในการทำงาน (devolution and autonomy) เป็นการให้ผู้บริหารระดับล่างสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเวลา

การวางแผนองค์การ และแผนกลยุทธ์ (corporate and strategic planning) เป็นการสร้างความเชื่อมโยงในการทำงานทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ

การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (performance contracting) การสร้างการต่อรองในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทน การทำสัญญาผลการปฏิบัติงานมีทั้งการทำสัญญาภายในองค์การ และการทำสัญญาที่ผู้บริหารทำกับผู้ที่มิใช่อำนาจเหนือกว่า การทำสัญญาจะครอบคลุมเรื่องข้อตกลงผลการปฏิบัติงานประจำปี ข้อตกลงเรื่องงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารภายในองค์การ

การวัดผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) พบว่า การวัดผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอน และที่สำคัญดังนี้

การวัดผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการที่จะแสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การว่าสามารถทำได้ตามพันธกิจ (mission) เป้าหมาย (goal) วัตถุประสงค์ (objective) ที่องค์การได้ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ในการวัดผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ ข้อมูลจะต้องมีทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถสรุปผลเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารได้ในด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการทำอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ผลข้อมูลผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ จากข้อมูลที่ป้อนกลับในเวลาที่เหมาะสมจะทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเพื่อการจัดสรรทรัพยากร การปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือทันต่อเวลา เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

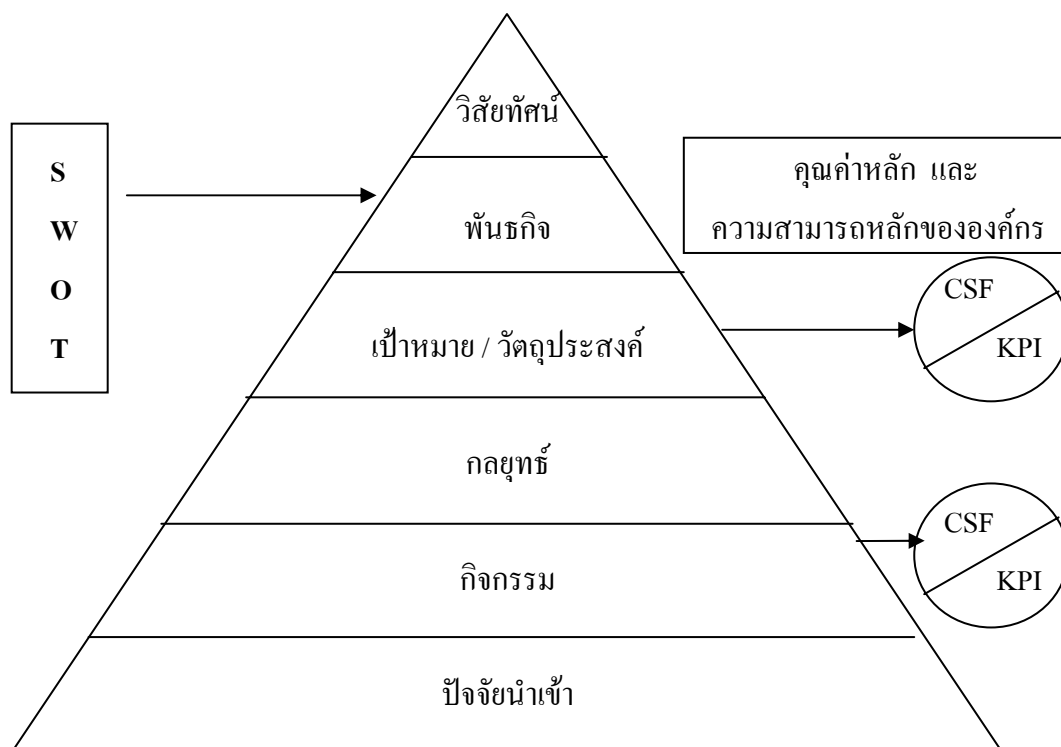
ขั้นตอนสำคัญในการจัดทำระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่สำคัญในการจัดทำระบบการวัดผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. การกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ
2. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
 - 2.1 การจัดทำข้อมูลรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
3. การกำหนดแหล่งข้อมูล และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 จัดทำรายการแหล่งข้อมูล
 - 3.2 การพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ตามความจำเป็น
4. การกำหนดเป้าหมาย หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การเก็บรวบรวมประมวลผลข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของงาน

การกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

การบริหารองค์การสมัยใหม่จะมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การ มีการกำหนดพันธกิจ (mission) วิสัยทัศน์ (vision) วัตถุประสงค์ (objective) และเป้าหมาย (target) ในกระบวนการกำหนดนั้นจะต้องเกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) แผนกลยุทธ์ขององค์การ ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถ้อยแถลงของพันธกิจ “Mission Statement” จะต้องมีความชัดเจน สามารถเข้าใจตรงกัน เพื่อที่จะสามารถนำไปกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์จะต้องเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ ดังนี้



ภาพที่ 2 ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์

การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

การกำหนดตัวชี้วัดในการวัดผลการปฏิบัติงานในระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายขององค์กรซึ่งได้จากการวิเคราะห์พันธกิจ และวิสัยทัศน์ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ขององค์กรถึงผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น สิ่ง que แสดงถึงความสำเร็จของ องค์กรในการดำเนินการนั้นจึงได้ออกแบบให้มีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (critical success factors) ที่แสดงถึงความสำเร็จ ปัจจัยที่แสดงถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรก่อนเพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตัวชี้วัด

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (critical success factors) คือปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบรรลุ ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ องค์กรมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการ

ยึดโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันทำให้บุคลากร และผู้บริหารขององค์กร รู้ว่าต้องทำสิ่งใดบ้างเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตอบสนองวิสัยทัศน์ หากปราศจากปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จวิสัยทัศน์ขององค์กรจะไม่ได้รับการตอบสนอง

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จไม่จำเป็นต้องวัดได้ แต่จะทำหน้าที่ชี้แนะ หรือเป็นหลักหมาย สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จกำหนดจากวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจของ องค์กร โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

1. มุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิต และผลลัพธ์
2. มีความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มีความหมายที่เฉพาะเจาะจง และสามารถเข้าใจได้ง่าย
4. ผู้บริหารให้การยอมรับ
5. องค์กรสามารถควบคุมผลให้เกิดขึ้นได้ในทางปฏิบัติ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (key performance indicators – KPIs) คือสิ่งที่ใช้ในการ วัดผลการปฏิบัติงานหลักแต่ละด้านให้ออกมาค่าตัวเลขเพื่อแสดงถึงผลของการปฏิบัติงาน เช่น ทรัพยากร ผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นต้น ตัวชี้วัดจะต้องสามารถวัดได้ และต้องอธิบายผลได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถแสดงแนวโน้มของข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงงาน

ประเภทของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

จากการศึกษาของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ (2546) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมีหลาย ประเภทเช่น ตัวชี้วัด ทรัพยากร ผลผลิต ผลลัพธ์ คุณภาพของการให้บริการ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นต้น

ตัวชี้วัดทรัพยากร (input indicators) หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งที่เป็น ตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน ตัวอย่างเช่น จำนวนงบประมาณที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวนอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต จำนวนชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดผลผลิต (output indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ หรือจำนวนบริการที่ให้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งตัวชี้วัดภาระงาน (workload) ตัวชี้วัดผลผลิตจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ เป็นตัวชี้วัดจำนวนกิจกรรม เช่น จำนวนครั้ง จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมสัมมนา เป็นต้น

2. ตัวชี้วัดในเชิงประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า เป็นตัวชี้วัดที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของการผลิตเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) หรือต้นทุนต่อหน่วย (unit cost) หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย โดยมีสูตรในการคำนวณคือ $\text{Efficiency Measurement} = \text{Input/Output}$ เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพจะต้องมีหน่วยมาตรฐานกลางสำหรับเปรียบเทียบเพื่อชี้วัดว่าความจริงแล้วต้นทุนต่อหน่วยที่ได้ถูก หรือแพงกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับ Efficiency คือ Productivity มีสูตรในการคำนวณที่กลับกันคือ $\text{Productivity} = \text{Output/Input}$ ในการวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานเฉพาะ Efficiency นั้นจะอันตรายมากหากไม่คำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตที่ได้ เพราะการเพิ่มประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานอาจจะละเลยคุณภาพได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพ (quality indicators) ด้วย

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (outcome indicators) หมายถึง การวัดว่ากิจกรรมนั้นบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยวัดผลที่เกิดขึ้นซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับลูกค้า หรือผู้รับบริการโดยตรงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (ผลผลิต+ผลลัพธ์) ของงานตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ใช้จึงใช้เฉพาะตัวชี้วัดที่แสดงถึง ผลผลิต ผลลัพธ์ คุณภาพ การให้บริการ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

หลักเกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) พบว่า คุณลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักประกอบด้วย

สามารถวัดได้ (measurability) การกำหนดตัวชี้วัดต้องนำไปใช้ได้จริง และต้องได้ผลออกมาตามที่กำหนดตัวชี้วัดโดยตรง เช่น อุณหภูมิเป็นองศาเซลเซียส ความยาวเป็นระยะทาง

น้ำหนัก เป็นต้น ตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถวัดได้โดยตรงต้องอาศัยการวัดทางอ้อม เช่น ความรู้ ความเข้าใจของผู้ที่ผ่านการอบรม ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น

มีความคงเส้นคงวา (consistency) สิ่งที่จะถูกวัดกับเครื่องมือที่ใช้วัดจะต้องมีความคงเดิม เสมอเพื่อให้ได้ผลการวัดที่ถูกต้อง เช่น การวัดอุณหภูมิของอากาศเพื่อรายงานสภาพอากาศยามเช้า ต้องวัดในเวลากำหนด สถานที่ และเครื่องมือแบบเดิม ผลการวัดอุณหภูมิจะมีความคงเส้นคงวา เมื่อวัดในเวลาเดียวกัน และใช้เครื่องมือเดียวกัน

มีความชัดเจน และไม่คลุมเครือ (clear and unambiguous) ความชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญของตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน และเฉพาะเจาะจงสร้างความเข้าใจได้ง่าย สัญลักษณ์ที่ชัดเจนและไม่กำกวม เช่น สัญญาณไฟจราจร เครื่องหมายห้ามสูบบุหรี่ ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจตรงกันในความหมายของตัวชี้วัด เพราะไม่แล้วจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน และตีความหมายไม่ตรงตามตัวชี้วัดที่กำหนด

มีอิทธิพลต่อสิ่งที่วัด (impact) การปฏิบัติงานขององค์กรต้องส่งผลต่อสิ่งที่วัด ตัวชี้วัดควรอยู่ในอำนาจหน้าที่ และการดำเนินงานขององค์กรในการที่จะก่อให้เกิดผลตามตัวชี้วัดได้

สามารถสื่อสารให้ทราบได้อย่างชัดเจน (communication) ตัวชี้วัดที่มีความหมายสามารถใช้การสื่อสารสร้างความเข้าใจได้ สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้

มีความเที่ยงตรงตลอดเวลา (valid over time) ตัวชี้วัดควรมีความเที่ยงตรงเสมอแม้เวลาผ่านไป

สามารถเปรียบเทียบได้ (comparable) ตัวชี้วัดที่กำหนดควรมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในอดีต หรือสามารถเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันได้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สามารถตรวจสอบ และป้องกันการบิดเบือน (resilient) ตัวชี้วัดต้องสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสิ่งกระทบรอบข้างได้ ตัวชี้วัดที่ถูกปรับเปลี่ยนได้ง่ายจะขาดความคงเส้นคงวาไม่สามารถใช้เปรียบเทียบได้ และขาดความน่าเชื่อถือ

มุ่งเน้นที่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (focused on the critical success factor) ตัวชี้วัดจะต้องเชื่อมโยงกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ องค์กรกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขึ้นเพื่อใช้วัดความก้าวหน้าของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

ความพร้อมของข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการวัด (obtainable) องค์กรสามารถหาข้อมูลมาใช้กับตัวชี้วัดที่กำหนด ตัวชี้วัดไม่สามารถใช้งานได้หากปราศจากข้อมูล องค์กรควรใช้ตัวชี้วัดอื่นที่มีข้อมูลอยู่แล้ว

สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ (consistency on the mission vision and objective) ตัวชี้วัดต้องเชื่อมโยงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพราะองค์กรกำหนดตัวชี้วัดขึ้นมาเพื่อใช้วัดความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรต่อการบรรลุพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดสามารถใช้เทคนิค SMART เป็นเกณฑ์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องได้ เช่น

S = Specific ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดมีความชัดเจน และมีความมุ่งหมายไปยังสิ่งที่จะวัดสามารถสื่อสารให้เข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร

M = Measurable ตัวชี้วัดสามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริงข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่น และใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ มีความสมเหตุสมผล องค์กรต้องสามารถที่จะปฏิบัติงาน หรือดำเนินการให้เกิดผลได้ภายใต้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

R = Realistic มีความเป็นจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์การ สามารถทำให้เกิดเป็นจริงในทางปฏิบัติ รวมทั้งเก็บข้อมูลได้ และใช้ต้นทุนในการจัดเก็บไม่สูงจนเกินไป

T = Timely สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรมีการปรับปรุงตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ค่าของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (key performance indicators- KPIs) แสดงเป็นตัวเลขในลักษณะของร้อยละ (percentage) สัดส่วน (proportion) อัตรา (rate) อัตราส่วน (ratio) จำนวน (number) ค่าเฉลี่ย (average or mean)

ลักษณะขององค์การที่บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้กล่าวถึงองค์การที่ใช้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิต และผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรม หรือการทำงานตามกฎหมาย
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นจะสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น
3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงาน หรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำนั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ และองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารการเงิน การบริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ไขปัญหา และสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นต่อไปซึ่งนอกจากจะช่วยลดปัญหาคอขวดที่ทำให้การทำงานล่าช้า ลดขั้นตอนการทำงานแล้วยังเพิ่มความยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

7. มีระบบการสนับสนุนการทำงานในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่ทันสมัยในเรื่องที่ทำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการ และให้บริการได้อย่างรวดเร็ว

8. มีวัฒนธรรม และอุดมการณ์ร่วมกันในการงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรที่เรียนรู้เปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นองค์กรที่ให้อภัยต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเมื่อต้องจัดการกับความไม่แน่นอน เป็นองค์กรที่มีการติดต่อประสานข้อมูล และร่วมกันทำงานกับองค์กรภายนอกเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันได้

9. เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจดีเนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงาน และใช้ดุลพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพอใจลดการต่อว่าต่อขาน หรือการแสดงความไม่พอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจ และสนับสนุน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำมีความเข้าใจ และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน และใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่วัดได้ในการบริหารงานประจำวัน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้

1.1 การกำหนดพันธกิจ และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญ และเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจ และแผนกลยุทธ์ วัดดูประสภผล และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

1.2 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2. การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิม ที่เน้นปัจจัยนำเข้า และกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

2.1 การพัฒนาตัวชี้วัด การเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นต่อการให้บริการ และตัดสินใจ นั้นจะต้องเลือกตัวชี้วัดที่ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น ๆ ด้วยโดยตัวชี้วัดจะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า

กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงตัวชี้วัดที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะมีตัวชี้วัดในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำ และรักษาระบบข้อมูลด้วย

2.2 การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผลข้อมูลผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของโครงการ หรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงานโดยต้องคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งแยกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนดทุกครึ่งปี หรือหนึ่งปีเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และวางแผน หรือการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวชี้วัดได้ทันทีที่เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประโยชน์ได้จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริง ทันเวลา และมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสม และมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3. การพัฒนาบุคลากร และองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้การพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์รวมของงานภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัว และมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะเดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนา และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เข้าใจเรื่องการวัด และการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในภาครัฐ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ ดังนี้

ด้านองค์การ

1. สามารถอธิบายวัตถุประสงค์ และความสำเร็จของหน่วยงานต่อรัฐบาล ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ และผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

2. มีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงาน การติดตามงาน และมีข้อมูลที่แสดงถึงระดับความสำเร็จของงาน สำหรับการปรับปรุงงาน การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และสร้างระบบการมอบหมายหน้าที่ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

3. มีระบบการเทียบงานภายในหน่วยงาน (internal benchmarking) เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการวัดผลการปฏิบัติงานในระบบการบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะทำให้ทราบว่าหน่วยงานใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี (best practice) เป็นหน่วยงานตัวอย่างสำหรับหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานแย่กว่าในการเรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีกว่าจากหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่านั้นในการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น และเป็นการพัฒนาให้ทุกหน่วยงานมีมาตรฐานการทำงาน และให้บริการในระดับเดียวกัน

4. เป็นการสนับสนุน และก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องของหน่วยงานทั้งในส่วนของพฤติกรรมการทำงาน และกระบวนการทำงาน

5. เป็นหน่วยงานที่มีการทำงานที่ยืดหยุ่นมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่ากฎระเบียบ วิธีการทำงานสนับสนุนให้มีการมอบอำนาจ และกระจายอำนาจมากขึ้น

ด้านประชาชน

1. ผู้มารับบริการจะได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวกรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้สังคมประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น เพราะไม่ต้องเสียเวลาเกินความจำเป็นในการใช้บริการของรัฐ

2. ผู้รับบริการประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการให้บริการของหน่วยงานได้โดยตรง และจากความคิดเห็นนั้นหน่วยงานสามารถนำมาปรับปรุงการบริการให้เป็นที่พึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้ทันทีโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร ประชาชนจึงได้รับบริการ และการตอบรับจากหน่วยงานอย่างรวดเร็ว และตรงกับความต้องการ

3. ประชาชนในฐานะของผู้เสียภาษี ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสามารถตรวจสอบความรับผิดชอบของหน่วยงานได้ (accountability) ถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่หน่วยงานใช้ไปกับผลการปฏิบัติงานที่ทำได้

ด้านรัฐบาล

1. รัฐบาลในฐานะผู้กำหนดนโยบาย และควบคุมดูแลผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะมีความชัดเจนในการติดตามประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน โดยดูจากผลงานในแต่ละตัวชี้วัด ถึงระดับของการบรรลุเป้าหมาย เมื่อเทียบกับงบประมาณที่จัดสรรให้
2. รัฐบาลในฐานะของผู้บริหารประเทศจะมีหน่วยงานราชการที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของรัฐบาลมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

1. เจ้าหน้าที่ที่จะมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงาน และเข้าใจว่าทำอย่างไรจึงจะช่วยให้หน่วยงานของตนประสบความสำเร็จ
2. เจ้าหน้าที่จะสามารถทราบได้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อเทียบกับเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ ทำให้มีการปรับปรุงการทำงาน พัฒนาตนเองส่งผลให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ
3. ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วนำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องทำการวิเคราะห์ และศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล ด้านกลุ่ม และด้านองค์การ ปัจจัยทุกด้านเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การได้ แทนที่จะศึกษากระบวนการการบริหารเพียงด้านเดียว จะบริหารปัจจัยด้านตัวบุคคล ด้านกลุ่ม และด้านองค์การอย่างไร จึงจะเหมาะสมในการที่จะบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยขององค์การอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม

ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมมีนักทฤษฎี และนักวิจัยได้ทำการค้นหาความจริงเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับนวัตกรรมในหลาย ๆ สาขาด้วยกันทั้งในด้านมนุษยวิทยา ด้านสังคมวิทยา ด้านการแพทย์ ด้านการสื่อสาร ด้านการตลาด และทางด้านการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมโดยจะศึกษาในด้านแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมประกอบด้วย ความหมายนวัตกรรม เกณฑ์ในการพิจารณาวัตกรรม แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม ประกอบด้วย ความหมายของการยอมรับนวัตกรรม กระบวนการยอมรับนวัตกรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ กล่าวคือ คณะอนุกรรมการเผยแพร่ความรู้ภาษาไทยทางวิทยุ และโทรทัศน์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นคำศัพท์ที่พลตรีพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ทรงบัญญัติซึ่งตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ว่า innovation ก่อนที่จะมีการบัญญัติศัพท์นวัตกรรม เป็นภาษาไทยก็มีศัพท์ว่า นวัตกรรม ใช้อยู่แล้ว “นวัตกรรม” เป็นคำสมาสมาจากคำว่า “นว” ซึ่งแปลว่า “ใหม่” กับ “กรม (กรรม)” ซึ่งแปลว่า “การกระทำ” ใช้ในความหมายว่า การกระทำสิ่งใหม่ ๆ คำว่านวัตกรรม เกิดจาก “นวตา” ซึ่งแปลว่า “ความใหม่” กับ “กรม (กรรม)” ซึ่งแปลว่า การกระทำใหม่ ๆ เหมือนกัน

ประนอม เดชชัย (2531) กล่าวถึงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย แนวคิดมีระบบระเบียบมีกระบวนการมีหลักปฏิบัติ และเป็นสิ่งประดิษฐ์ซึ่งแนวคิดนวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ หรือการนำเอาสิ่งใหม่เข้ามาเพิ่ม หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงของเดิมให้มีคุณภาพสูงขึ้น หรือเป็นการค้นพบวิธีการใหม่ และประดิษฐ์เป็นสิ่งใหม่ขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องผ่านการพิสูจน์ และการทดลองผลเป็นที่แพร่หลาย และเชื่อถือในคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญตา กิระวิสาสกิจ (2542) ได้สรุปความหมายของนวัตกรรม คือความคิดวิธีการปฏิบัติ หรือกระบวนการตลอดจนสิ่งประดิษฐ์ที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่แตกต่างจากเดิมทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงงานในทางที่ดีขึ้น

กรกฎ งามชัยเดช (2543) ได้สรุปความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นแนวคิดที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ซึ่งแนวคิดนี้อาจเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติ สิ่งประดิษฐ์ หรือเป็นแนวทางในการทำงาน ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้ หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งแล้ว

ปนัดดา อินทรารุช (2543) ได้สรุปความหมายของนวัตกรรม คือสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่สัมผัสได้ เช่น วัตถุสิ่งของ และสิ่งที่สัมผัสไม่ได้ เช่น ความเชื่อ ความนึกคิด ที่บุคคลยอมรับว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งใหม่สำหรับตัวเขา และได้รับมาใช้ หรือนำมาปฏิบัติซึ่งโดยแท้จริงแล้วสิ่งเหล่านั้นอาจจะมีมาตั้งแต่เดิมแล้วแต่บุคคลนั้นไม่เคยรับรู้มาก่อน

กมลรัตน์ รัตนมาลัย (2544) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม คือการที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจจะนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน หรือการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น

ภาณุภูมิ ถุกะเมธ (2547) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิด วิธีการปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคล หรือองค์กรรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับหน่วยงาน รวมถึงการนำเอาพฤติกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร

Barnett (1952) กล่าวถึง ความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นแนวคิด กลุ่มของแนวความคิด หรือกลุ่มของพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากรูปแบบเดิม

George and Simmons (1982) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ว่าเป็นกระบวนการ โดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคคล ซึ่งแบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมที่กำหนดจากภายนอก (externally imposed) เป็นนวัตกรรมที่องค์กรรับมาปฏิบัติโดยได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลกระทบมาจากองค์กรที่อยู่โดยรอบเป็นตัวกำหนดนวัตกรรม
2. นวัตกรรมที่เป็นแผนภายใน (internally planned) เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากแผนภายในองค์กร โดยมีการปรับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายใน

3. นวัตกรรมที่เกิดขึ้นเฉียบพลัน (internally emergent) เป็นนวัตกรรมที่พัฒนามาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่คืบคลานต่อการเปลี่ยนแปลงกับผู้ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความไม่ลงรอยนี้จะนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม

Roger (1995) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นแนวคิดที่บุคคลรับรู้ได้ว่าเป็นสิ่งใหม่ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าแนวคิดที่ถูกมองว่าเป็นสิ่งใหม่จะถูกนำมาใช้โดยคนจากเวลาตั้งแต่เริ่มใช้ หรือเริ่มค้นพบนวัตกรรมนั้นก็ตาม นวัตกรรมนั้นก็ยังคงเป็นแนวคิดใหม่ต่อบุคคลซึ่งเป็นผู้ตอบสนองต่อนวัตกรรมนั้น

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นวัตกรรมเป็นแนวความคิด การกระทำ หรือพฤติกรรมที่บุคคลมีส่วนร่วม และถือว่าเป็นสิ่งใหม่โดยมีการนำมาปฏิบัติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นนวัตกรรมทางการบริหารในการจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์ในการพิจารณานวัตกรรม

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณานวัตกรรมมีหลายท่านได้ให้หลักเกณฑ์ไว้ เช่น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2528) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาลักษณะของนวัตกรรมดังนี้

1. เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือบางส่วนที่ปรับปรุงมาจากของเก่าให้ดีขึ้น
2. มีการพิสูจน์แล้วว่าสิ่งนั้นสามารถช่วยแก้ปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพงานให้ดีขึ้น
3. ยังไม่เป็นระบบหลักของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ทรงฤทธิ์ เสือสาย (2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ของนวัตกรรมพบว่า มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. จะต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือบางส่วน

2. มีการนำวิธีการวิเคราะห์ระบบ (system analysis) มาใช้ในการพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่ได้เข้าไปในกระบวนการ และผลลัพธ์ให้เหมาะสมก่อนที่จะนำสิ่งใหม่นั้นไปทำการเปลี่ยนแปลงในระบบ
3. มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัย หรือระหว่างการดำเนินการวิจัยว่าช่วยให้การดำเนินการบางส่วนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. สิ่งนั้นจะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานหลักในปัจจุบัน

จากหลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงนวัตกรรมสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์เป็นนวัตกรรมการบริหารแนวใหม่ เนื่องจากเป็นมาตรฐานในกระบวนการทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้แล้วจะทำให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

การยอมรับนวัตกรรมได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมไว้ดังนี้

สกวเดือน ปธนสมิทธิ์ (2540) ได้สรุปความหมายของการยอมรับนวัตกรรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจในบุคคลแต่ละบุคคลหลังจากได้รับการแนะนำ และพิจารณาแล้วในที่สุดจึงรับ หรือไม่รับเอาวิทยาการของใหม่ไปใช้โดยเริ่มต้นตั้งแต่การตื่นตัว การสนใจ การประเมินผล และการยอมรับในที่สุด

ขวัญดา กิระวิสาสกิจ (2542) กล่าวถึงการยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การตัดสินใจใช้นวัตกรรมทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมโดยระยะเวลาในการตัดสินใจยอมรับนั้นไม่มีกำหนดที่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของนวัตกรรมนั้น ๆ

ปนัดดา อินทราวุธ (2543) กล่าวถึงการยอมรับนวัตกรรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับการแนะนำมา และในที่สุดก็รับเอาสิ่งนั้นๆ

มาใช้หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์โดยระยะเวลาของกระบวนการนี้จะช้า หรือเร็วก็ขึ้นอยู่กับ
ตัวบุคคล และคุณลักษณะของนวัตกรรม

กมลรัตน์ รัตนมาลัย (2544) ได้สรุปเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคล
ได้ทำการตัดสินใจที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามามาไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน หรือ
การดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

Hovland and Janis (1959) กล่าวถึงการยอมรับ (acceptance) เป็นกระบวนการที่จะ
นำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับซึ่งจัดเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับสารซึ่งไป
กระตุ้นให้เกิดความสนใจแล้วผู้รับสารจะตีความหมายของสารนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจขึ้น
จนกระทั่งเกิดมีทัศนคติที่ดีในสิ่งที่ได้รับ กล่าวได้ว่าเริ่มมีการยอมรับในขั้นต้นแล้วผลที่ตามมาคือ
ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลของ
การสื่อสารที่ผู้รับจะแสดงออก และสามารถสังเกตเห็นได้

Foster (1973) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การที่ประชากรได้
เรียนรู้โดยผ่านการศึกษาสามารถบรรยายได้โดยผ่านการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการ
เรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติเมื่อเขาแน่ใจแล้ว
ว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างแน่นอนเขาจึงลงทุนซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น

Klonglan and Coward (1977) ได้กล่าวถึงการยอมรับนวัตกรรมว่า เป็นสัญลักษณ์
(symbolic adoption) ว่าเป็นการยอมรับทางจิตใจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยอมรับดังนั้น
การยอมรับความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมหลังจากได้ประเมินแล้วยังไม่ปฏิบัติ การเริ่มนำความรู้
ไปใช้การยอมรับการปฏิบัติ หรือหลังจากได้ทดลองใช้สิ่งเหล่านั้นจึงเป็นกระบวนการยอมรับ

Roger (1995) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมว่า เป็นการตัดสินใจที่จะนำ
นวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างเต็มที่ เพราะนวัตกรรมนั้นเป็นวิถีทางที่ดีกว่า และเป็นประโยชน์กว่า
การยอมรับนวัตกรรมของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่ได้สัมผัสนวัตกรรม ถูกชักจูง
ให้ยอมรับนวัตกรรม ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธ ปฏิบัติตามการตัดสินใจ และยืนยันการปฏิบัตินั้น
กระบวนการนี้อาจกินเวลาช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญที่ตัวบุคคล และลักษณะของนวัตกรรม

การยอมรับนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจรับเอาสิ่งที่บุคคลนั้นคิดว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับตัวเขามาใช้ หรือนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ซึ่งโดยแท้จริงแล้วสิ่งเหล่านั้นอาจจะมีมาตั้งแต่ดั้งเดิมแล้วแต่บุคคลนั้นไม่เคยรับรู้มาก่อนโดยระยะเวลากระบวนการนี้จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับบุคคล และคุณลักษณะของนวัตกรรมนั้น ๆ

กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

Roger (1995) ได้กล่าวถึงกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมว่า มีการปรับปรุงมาจากแนวความคิดเดิมเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับที่ได้นำเสนอไว้ในปี ค.ศ. 1962 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แนวคิดใหม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลในการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมได้มากขึ้น และกระจำจขึ้น กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นความรู้ ขั้นสนใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยัน แต่ละขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นความรู้ (knowledge stage) กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมเริ่มต้นเมื่อบุคคล หรือหน่วยงานตัดสินใจรับทราบว่ามึนวัตกรรมนั้นเกิดขึ้น และเข้าใจถึงหลักการทำงานของนวัตกรรมโดยผ่านการกระตุ้นทางพฤติกรรม บุคคลเริ่มรับรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้น และศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ การตระหนักถึงนวัตกรรม (awareness knowledge) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรม (how to knowledge) ความรู้เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของนวัตกรรม (principles knowledge) มีรายละเอียดต่อไปนี้

- 1.1 การตระหนักถึงนวัตกรรม (awareness knowledge) เป็นความรู้ที่รู้ว่ามึนวัตกรรมเกิดขึ้นมาแล้ว และเมื่อบุคคลทราบว่านวัตกรรมนั้นได้เกิดขึ้นมาแล้วจะมีคำถามว่านวัตกรรมนั้นคืออะไร ทำงานได้อย่างไร เพราะเหตุใดถึงทำงานเช่นนั้น การตระหนักถึงนวัตกรรมจึงเป็นข้อมูลที่บุคคลรู้ว่ามึนวัตกรรมเกิดขึ้น การตระหนักถึงนวัตกรรมเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลหาวิธีการใช้นวัตกรรม และหลักการนวัตกรรมจนเกิดความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรม

- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรม (how to knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การติดต่อกับหน่วยงานราชการที่ทำการเผยแพร่วัตกรรม การเข้าร่วม

ประมุขสัมมนาความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรมจะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง ในกรณีที่ใช้นวัตกรรมมีความซับซ้อนมากจะต้องมีความเข้าใจนวัตกรรมนั้นอย่างลึกซึ้งกว่านวัตกรรมที่ไม่มีความซับซ้อน การปฏิเสธการยอมรับนวัตกรรมจะมีสูงหากนวัตกรรมนั้นขาดข้อมูลที่เพียงพอ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของนวัตกรรม (principles knowledge) เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐานของนวัตกรรมจะช่วยให้ใช้นวัตกรรมนั้นบรรลุผล แต่ถ้าหากปราศจากความรู้พื้นฐานในนวัตกรรมนั้นอันตรายของการใช้นวัตกรรมมีค่อนข้างมาก และอาจนำไปสู่การปฏิเสธการใช้นวัตกรรม

2. ขั้นการจูงใจ (persuasion stage) การจูงใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในขั้นนี้บุคคลต้องสร้างทัศนคติที่ชอบ หรือไม่ชอบนวัตกรรมนั้น โดยพยายามแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นว่าเหมาะสมทั้งในสภาพปัจจุบัน และอนาคต บุคคลจะมีการพัฒนาแนวคิดเชิงประเมินเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นเป็นการพิจารณาคุณค่าของนวัตกรรมว่าเมื่อนำมาใช้จะมีผลผลิตตามมาด้านใดบ้างเป็นประโยชน์ หรือโทษต่อสภาพการทำงานของบุคคลนั้น ถ้าพิจารณาว่าเป็นประโยชน์จะพัฒนาความรู้สึกในทางบวกต่อนวัตกรรม ขั้นจูงใจเป็นขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในการยอมรับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพเดิมที่มีอยู่แต่ยังไม่แน่ใจในนวัตกรรม ดังนั้นขั้นจูงใจจึงสอดคล้องกับขั้นการประเมิน หรือพิจารณาทางเลือกในขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจทั่วไป

3. ขั้นการตัดสินใจ (decision stage) การยอมรับนวัตกรรมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการตัดสินใจว่าจะยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรม การยอมรับนวัตกรรมคือการใช้นวัตกรรมนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิเสธนวัตกรรมคือ การไม่ยอมรับนวัตกรรม การตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นยังขึ้นอยู่กับ 2 ขั้นตอนที่ผ่านมา คือ ขั้นความรู้ และขั้นจูงใจ ถ้าบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมีความรู้สึกชอบ และเห็นประโยชน์ของนวัตกรรมนั้นบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมนั้น การตัดสินใจการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมยังขึ้นอยู่กับลักษณะของนวัตกรรม ถ้านวัตกรรมสามารถแยกเป็นส่วนย่อย ๆ ให้บุคคลสามารถใช้ได้ บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมนั้น ขั้นการตัดสินใจเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก การที่บุคคลจะเลือกทางเลือกใดเป็นผลมาจากขั้นความรู้ และขั้นจูงใจ

4. ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ (implementation stage) การนำนวัตกรรมไปใช้เกิดขึ้นเมื่อบุคคล หรือหน่วยงานตัดสินใจนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความนึกคิดในอดีต การนำนวัตกรรมไปใช้ในครั้งนี้จะพบบ่อยครั้งที่การใช้นวัตกรรมมีความแตกต่างไปจากเดิม ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ คือ จะใช้นวัตกรรมอย่างไร ในขั้นตอนนี้บุคคลต้องการที่จะรู้ว่าจะได้รับนวัตกรรมจากที่ไหน จะใช้นวัตกรรมอย่างไร จะต้องเผชิญกับปัญหาอะไร และสามารถที่จะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร ดังนั้นบทบาทของตัวแทนการเปลี่ยน (change agent) คือ การเตรียมความช่วยเหลือทางเทคนิคให้แก่ผู้เริ่มใช้นวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปใช้จะสิ้นสุดลงเมื่อนวัตกรรมนั้นถึงจุดอิ่มตัวคือ ไม่มีความแปลกใหม่จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

5. ขั้นการยืนยันการใช้นวัตกรรม (confirmation stage) การยืนยันการใช้นวัตกรรมในขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม เมื่อบุคคลตัดสินใจที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมไปแล้วบุคคลจะแสวงหาข่าวสารข้อมูล และเสริมแรงเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของเขา ผลการแสวงหาข่าวสารข้อมูลเป็นผลให้บุคคลเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของตนเมื่อได้รับข่าวสารที่ขัดแย้งกับข้อมูลเดิมที่ได้รับมา บุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หรือลดความขัดแย้งลง การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม การได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ที่ได้รับข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชน ตลอดจนการเห็นความสำเร็จของนวัตกรรมนั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อขั้นการยืนยันการใช้นวัตกรรมมากขึ้น กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละขั้นตอนคือช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ สื่อบุคคล เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนบ้าน สื่อมวลชน เช่นวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อเฉพาะกิจ เช่นเอกสารแนะนำ คำরাบ ทความ โปสเตอร์ เป็นต้น ถ้าบุคคลได้รับความรู้ และข่าวสารจากช่องทางการสื่อสารเหล่านี้เป็นจำนวนมากในขั้นความรู้ ขั้นการสนใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยัน จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม ในขณะเดียวกันถ้าบุคคลได้รับข่าวสารข้อมูลจำนวนน้อยจะมีแนวโน้มไม่ยอมรับนวัตกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม

Roger (1995) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมในด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย กล่าวคือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว ปัจจัยในด้านนี้ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ รวมถึงความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง และระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร พฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบด้วย พฤติกรรมการติดตามข่าวสารซึ่งมีทั้งข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ พฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบด้วย ผู้สื่อสาร หรือแหล่งกำเนิดสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับข่าวสาร ซึ่งในองค์ประกอบดังกล่าวนี้ ช่องทางการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเป็นตัวกำหนดว่าข่าวสารประเภทใดที่ผู้ส่งสารจะใช้เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในอันที่จะเกิดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมใหม่ ๆ แก่ผู้รับข่าวสารในทิศทางที่ผู้ส่งสารต้องการประเภทของช่องทางการสื่อสารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก และยังรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

Batten (1957) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมสิ่งที่สำคัญคือ ระยะเวลาที่เหมาะสมกับความต้องการ และช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง สังคมจะมีผลต่อการยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

Dube (1965) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมคือ การจงใจให้เกิดการยอมรับ การเกิดการยอมรับเกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งแปลกใหม่ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือยอมรับเพราะเป็นนโยบายจากรัฐบาลสั่งให้ทำ หรือมีกฎหมายออกมาบังคับ

ในการยอมรับนวัตกรรมบุคคลจะต้องใช้ความรู้ ความคิดมาใช้ในการพิจารณา บุคคลนั้น
จึงจะสามารถตัดสินใจได้ว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น โดยมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามา
เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมดังนี้

คุณลักษณะของนวัตกรรม

Roger (1995) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของนวัตกรรมที่มีต่อความไว และระดับการ
ยอมรับนวัตกรรมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงเปรียบเทียบ (relative advantage) ได้แก่ ผลที่เปรียบเทียบระหว่างคุณ
และโทษที่จะบังเกิดจากนวัตกรรมนั้น หากผู้ใช้เห็นว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์ หรือมีคุณค่า
มากกว่า การยอมรับก็จะสูงตามไปด้วย

2. ความสอดคล้อง (compatibility) คือ ความเข้ากันได้ระหว่างความเชื่อทางสังคม และ
วัฒนธรรมของผู้ใช้ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับได้เร็วกว่านวัตกรรมที่มีความขัดแย้งระหว่างสังคม และ
วัฒนธรรม เช่นเดียวกับการที่ผู้ใช้มีประสบการณ์ในด้านนวัตกรรม และนวัตกรรมนั้นตรงกับความต้องการแล้ว ผู้ใช้นวัตกรรมจะยอมรับนวัตกรรมได้ง่าย และเร็วขึ้น

3. ความยุ่งยากสลับซับซ้อน (complexity) ความยุ่งยากซับซ้อนของนวัตกรรมที่ยากต่อ
การทำความเข้าใจ และการนำไปใช้ ความคิดใหม่ ๆ ที่เข้าใจยากจะไม่นับเป็นที่ยอมรับ ในขณะที่ความ
ความคิดใหม่ที่เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ยุ่งยากจะเป็นที่ยอมรับได้เร็วกว่า

4. ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ (trial ability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะนำ
นวัตกรรมนั้นไปลองดู ถ้านวัตกรรมนั้นสามารถนำไปทดลองได้ก็จะเป็นที่ยอมรับง่าย และเร็วกว่า
นวัตกรรมที่ไม่สามารถนำไปทดลองได้ บุคคลที่ยอมรับนวัตกรรมเร็วจะให้ความสำคัญกับ
คุณลักษณะนี้มากกว่าบุคคลที่ยอมรับนวัตกรรมช้า

5. การสังเกตได้ (observables) ความเป็นไปได้ที่ผลของนวัตกรรมนั้นจะเห็นได้จาก
นวัตกรรมบางอย่างสังเกตได้ง่าย และสามารถสื่อความหมายให้ผู้อื่นรู้ได้ง่าย แต่นวัตกรรม
บางอย่างยากที่จะอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้

ปัจจัยที่มีผลต่อนวัตกรรม (innovation) ในการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลภายใต้สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่สำคัญมีดังนี้

1. ต้นทุน กำไร (cost and profit) ถ้าเทคโนโลยีลงทุนน้อยที่สุด กำไรมากที่สุด การยอมรับก็จะสูงกว่า และเร็วกว่า กำไรนี้นอกจากจะหมายถึงเงินแล้วยังรวมถึงกำไรที่เกิดจากการใช้ประโยชน์ และความมีหน้ามีตา (unity and prestige) อีกด้วย
2. ความสอดคล้อง และเหมาะสมกับสิ่งที่มีอยู่ในชุมชน (similar and fit) ความสอดคล้อง และเหมาะสมนี้เน้นในเรื่องของการไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีความเชื่อของคนในชุมชน ตลอดจนความสอดคล้อง และเหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้น
3. สามารถปฏิบัติได้ และเข้าใจง่าย (practical and understood) นวัตกรรมนั้นต้องไม่เป็นเรื่องที่ยุ้งยากสลับซับซ้อน และไม่มีกฎเกณฑ์ที่ยุ้งยากมากเกินไปทำให้เข้าใจง่ายปฏิบัติง่าย
4. สามารถเห็นว่าปฏิบัติได้ผลมาแล้ว (viscidity) ถ้าเห็นว่าเกิดผลดีมาก่อนแล้ว ก็จะปฏิบัติตาม หรือยอมรับได้ง่าย
5. สามารถแบ่งแยกเป็นขั้นตอน หรือแยกเป็นเรื่อง ๆ ได้ (divisibility)
6. ใช้เวลาน้อยหรือประหยัดเวลา (time-saving)
7. เป็นการตัดสินใจของกลุ่ม (group decision) เพราะกลุ่มจะมีอิทธิพลในการที่จะมีกฎเกณฑ์บางอย่างที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติตาม แม้หลายครั้งอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม แต่ถ้ายังคงเป็นสมาชิกอยู่ก็จำเป็นต้องเคารพมติของกลุ่ม
8. เทคโนโลยีเมื่อนำมาใช้แล้วเกิดประโยชน์ทางด้านการเพิ่มรายได้ หรือผลประโยชน์อื่น มากน้อยแค่ไหน ถ้ามากก็แพร่กระจายเร็ว
9. ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้ผลตอบแทนหลังจากการปฏิบัติไปแล้วนานแค่ไหน ถ้าตอบแทน ในระยะเวลาสั้นเทคโนโลยีนั้นก็จะแพร่กระจายไปเร็วกว่า

10. การคมนาคม เช่น ถนนหนทางเข้าหมู่บ้านรวมทั้งเครือข่ายการสื่อสาร เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ โทรศัพท์ มีเครือข่ายกว้างขวางเพียงใด ถ้ามากจะแพร่กระจายนวัตกรรมได้เร็ว

ปัจจัยด้านเงื่อนไข หรือสภาวะการณ์ทั่วไป

จากการศึกษาของ ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2524) พบว่า การยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการ ดังนี้

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน บุคคลที่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตจะมีแนวโน้มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายกว่า และเร็วกว่าผู้มีปัจจัยการผลิตน้อยกว่า
2. สภาพทางสังคม และวัฒนธรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับอัตราการยอมรับนวัตกรรมเร็วหรือช้า เช่น บุคคลที่อยู่ในชุมชนที่รักษานขนบธรรมเนียมประเพณีเก่า ๆ อย่างเคร่งครัดมากกว่า มีค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า มีผลทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ช้า และน้อยลงด้วย
3. สภาพทางภูมิศาสตร์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงคือ ท้องที่ใดมีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่สามารถติดต่อกับท้องที่อื่น ๆ โดยเฉพาะท้องที่เจริญทางด้านนวัตกรรมได้มากกว่าไม่ว่าจะเป็นการคมนาคมที่สะดวก หรือมีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการผลิตมากกว่าจะมีผลทำให้เกิดแนวโน้มของการยอมรับมากกว่า และเร็วกว่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคคล

Roger and Shoemaker (1983) กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมมี 3 ประการ ได้แก่

1. สถานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีสถานะทางสังคมสูง หรือตั้งจุดหวังในชีวิตเพื่อเลื่อนฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น และนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับชีวิตจะเกิดการยอมรับนวัตกรรมได้สูงกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาน้อย

2. พฤติกรรมในการสื่อสารการยอมรับนวัตกรรมจะเกิดขึ้นมากกว่า และเร็วกว่าถ้า พฤติกรรมในการสื่อสารของบุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้คือ บุคคลมีส่วนในสังคม และทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้ดี มีการเดินทางบ่อยครั้ง หรือเป็นคนที่มีโอกาสติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่นวัตกรรม มีโอกาสเปิดรับสื่อมวลชน สื่อสารระหว่างบุคคล เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมาก เพราะมีโอกาสแสวงหาข่าวสารมาก และเป็นผู้มีระดับของการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

3. บุคลิกภาพ ผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิด ได้แก่ ผู้ที่มีความสนใจเรียนรู้ติดต่อกันกว้างขวางไม่รังเกียจการติดต่อกับคนอื่นจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็ว ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องยอมรับนวัตกรรมนั้นมาใช้เสมอไป เพราะการยอมรับนวัตกรรมยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะอย่างอื่น เช่น ทักษะ และความเชื่อ นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้เรื่องนวัตกรรมถ้าไม่ได้พิจารณาเห็นว่านวัตกรรมนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อตนก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับนวัตกรรม

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2524) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พื้นฐานทางสังคม

1.1 เพศหญิงยอมรับการเปลี่ยนแปลงเร็วกว่าเพศชาย

1.2 ผู้มีระดับการศึกษา และประสบการณ์สูงกว่าจะยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่าผู้มีการศึกษา และมีประสบการณ์น้อยกว่า

1.3 ผู้ที่ติดต่อเจ้าหน้าที่ หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า และมีความถี่ในการยอมรับข่าวสารมากกว่า หรือมีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประกอบอาชีพมากกว่า จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในระดับที่รวดเร็ว และมากกว่า

1.4 บุคคลที่อยู่ในอายุวัยรุ่น หรือมีอายุน้อยจะยอมรับนวัตกรรมเร็ว และช้าลงตามลำดับเมื่ออายุมากขึ้น

2. พื้นฐานการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสาร เช่น การอ่าน การฟัง การพูด การเขียน มีส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในการยอมรับนวัตกรรมมากขึ้น

3. พื้นฐานด้านอื่น เช่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีทัศนคติต่อการนำนวัตกรรมมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการของตนเอง และกิจกรรมของชุมชน

ทฤษฎีสถาบัน

ความหมายของสถาบัน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547) ได้กล่าวถึงความหมายของสถาบันว่ามี 2 นัย ดังนี้ คือ 1) องค์กรในฐานะสถาบัน (organization as institution) เป็นองค์การของมนุษย์ที่ขับเคลื่อนด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ประเพณี และความคิดความเชื่อของบุคคล 2) สภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน (institutional environment) หมายถึง กฎระเบียบต่าง ๆ ธรรมเนียมปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อให้้องค์การปฏิบัติตามหาก้องค์การต้องการได้รับการสนับสนุน หรือการยอมรับ ดังนั้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน้องค์การมีแนวโน้มที่จะดำเนินการคล้ายคลึงกัน โดยทั่วไปแนวคิดทฤษฎีสถาบันมักใช้ในลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน

้องค์การตามระบบเปิดมีความซับซ้อน และต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่มีผลต่อสภาพแวดล้อมภายใน้องค์การ (institutional environment) นักทฤษฎีสถาบัน (Meyer and Rowan, 1977; Scott and Meyer, 1983) ได้เสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของ้องค์การ โดยจำแนกให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมด้านเทคนิค (technical environment) และสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน (institutional environment) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมด้านเทคนิคจะเน้นเกี่ยวกับการผลิตสินค้า และการบริการของ้องค์การที่เกิดขึ้น ้องค์การจะได้รับผลตอบแทนที่ดีหากผลผลิตสินค้า หรือบริการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย หรือการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การ ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบันจะเน้นเกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อกำหนด ซึ่ง้องค์การจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ได้การสนับสนุน และการยอมรับจากสังคม

สภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน และสภาพแวดล้อมด้านเทคนิคในองค์กร ไม่สามารถพิจารณาแยกจากกัน ในความเป็นจริงองค์การทุกองค์การต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งสองในระดับที่แตกต่างกัน (Tolbert, 1985) ตัวอย่างเช่น องค์กรทางการศึกษาจะต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบันมากกว่าแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมด้านเทคนิค ในขณะที่องค์การทางด้านอุตสาหกรรมต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมด้านเทคนิคมากกว่าแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน แต่ในบางสถาบันต้องเผชิญทั้งแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมด้านเทคนิค และสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน เช่น ธนาคาร และโรงพยาบาล ในขณะที่สถาบันที่เกี่ยวกับการให้บริการส่วนบุคคลจะเผชิญกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมด้านเทคนิค และสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบันน้อยกว่า ความแตกต่างระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคนิค และสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างขององค์การ เนื่องจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่ทำให้้องค์การต้องตอบสนองแตกต่างกัน

ทฤษฎีสถาบันสามารถนำมาใช้อธิบายอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการยอมรับนวัตกรรมต่าง ๆ ได้โดยทฤษฎีดังกล่าวมุ่งเน้นการอธิบายหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ (agencies) ที่อยู่รอบองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในแนวทางเดียวกันขององค์การต่าง ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความชอบธรรม (legitimacy) นั่นคือ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าทำตาม เพราะองค์กรอื่นทำเพื่อไม่ให้เสียโอกาส (take for granted ness) ในหลาย ๆ ครั้งในการรับเอานวัตกรรมใหม่อาจเกิดจากการต้องทำตามปทัสฐานหรือมาตรฐานทางสังคมที่ตั้งไว้ มาตรฐานต่าง ๆ เหล่านี้มักจะมีลักษณะเป็นค่านิยม และแนวปฏิบัติของสมาคมวิชาชีพ (professional association) หรือการยอมรับเป็นสิ่งที่ยอมรับภายในกลุ่มองค์กรที่มีความใกล้ชิดกัน และปฏิสัมพันธ์กัน นอกจากนี้คือหน่วยงานที่มีบทบาทต่อการตัดสินใจของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นเงื่อนไขนโยบาย และทิศทางต่างๆ จากหน่วยงานเหล่านี้ก็จะถูกนำมาพิจารณาว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องการยอมรับนวัตกรรมมากน้อยเพียงใด (Abrahamson, 1993; Judge and Zeithml, 1992; Young et al., 2001)

การสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเนื่องจากการสื่อสารเป็นสิ่งเชื่อมโยงแนวคิด อารมณ์ และทักษะในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับนวัตกรรมแล้วจะเห็นว่า

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมปัจจัยหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการสื่อสาร ความสำคัญของการสื่อสาร ประเภทของการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการสื่อสารไว้ดังนี้

ขวัญเรือน กิตติวัฒน์ (2533) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารเป็นการกระทำ หรือการแสดงออกซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่มีลักษณะบ่งบอกถึงการสื่อความหมายโดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึนึกคิด ทักษะคติ ตลอดจนประสบการณ์ระหว่างกัน และกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักคือ ความเข้าใจร่วมกัน

เกสรฯ สุขสว่าง (2540) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อส่งข่าวสารข้อเท็จจริง ความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

Stiner (1964) ได้กล่าวถึง การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ความคิด อารมณ์ ทักษะ โดยใช้สัญญาณต่างๆ ได้แก่ คำพูด รูปภาพ ตัวเลข และกราฟ เป็นต้น

Weaver (1966) ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่าเป็นวิธีการของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อจิตใจของอีกบุคคลหนึ่งตั้งแต่การพูด การเขียน การดนตรี ศิลปะ รูปภาพ การละคร ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์

Morphet et al. (1982) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสารว่าเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการตัดสินใจ และปฏิสัมพันธ์ที่สำคัญในองค์การที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Hoy et al. (1991) ได้กล่าวถึงการสื่อสารไว้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิด หรือ ทักษะเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับข่าวสาร

Roger (1995) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า คือวิธีการที่ข่าวสารส่งจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ๆ ธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล 2 คนอยู่ภายใต้เงื่อนไขแห่งกำเนิดของข้อมูลข่าวสารที่จะนำ หรือไม่นำนวัตกรรมไปยังผู้รับข่าวสารตลอดจนผลที่จะเกิดขึ้นของการถ่ายทอดข่าวสารนั้น

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร ทักษะ และประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อให้ผู้รับสารมีการตอบสนองตรงตามวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการสื่อสาร

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น การติดต่อระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และต่างองค์กรมีมากขึ้นผู้บริหารองค์กรต้องใช้ในการสื่อสารมากขึ้น ดังที่ Lewis (1980) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในองค์กรที่มีความซับซ้อนมาก และมีการบริหารหลายอย่าง เช่น การตั้งเป้าหมาย การจัดองค์กร การจูงใจ การประเมิน และการอบรมบุคลากร ทำให้บทบาทของผู้บริหารเพิ่มขึ้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ฝึกสอน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ประสาน เป็นนักวางแผน ผู้บริหารต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล Conrad (1985) ได้กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กรในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้ส่ง และรับสาร ดีความ และปฏิบัติตามคำสั่ง
2. ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเสริมสร้างผลผลิต และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
3. ช่วยจัดการกับสถานการณ์ที่คลุมเครือให้ชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือ ในกรณีที่มีองปัญหาไม่ออกก็ต้องอาศัยทักษะการสื่อสารเพื่อกำหนดปัญหาที่แท้จริง และหาทางแก้ไขปัญหของงานและบุคคลในองค์กร

การบริหารงานในองค์กร หรือในสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะความสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทของการสื่อสาร

ประเภทของการสื่อสารมีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของการสื่อสารไว้ ดังนี้

ปนัดดา อินทราวุธ (2543) ได้จำแนกประเภทการสื่อสารโดยใช้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การสื่อสารทั้งผู้ส่งสาร และผู้รับสารเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. การสื่อสารภายในตัวบุคคล (interpersonal communication) หมายถึง การสื่อสารของบุคคลเดียว และเป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเดียวมีจำนวนเพียงคนเดียวที่กระทำการสื่อสารกล่าวคือ เป็นทั้งผู้ส่งสาร และผู้รับสาร
2. การสื่อสารระหว่างบุคคล (personal communication) หมายถึง การสื่อสารที่ประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำการสื่อสารกันในลักษณะทั้งผู้ส่งสาร และผู้รับสารแลกเปลี่ยนกันโดยตรง และเป็นการสื่อสารแบบตัวต่อตัว เป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้าซึ่งผู้ส่งสาร และผู้รับสารสามารถมองเห็นหน้ากันและกันได้ในขณะที่มีการสื่อสารกัน และสามารถเห็นกริยาท่าทางของฝ่ายตรงข้ามได้โดยตรง และทันที
3. การสื่อสารกลุ่มใหญ่ (group communication) หมายถึง การสื่อสารที่ประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากมารวมกัน ได้แก่ การอภิปรายในหอประชุม การปราศรัยหาเสียง การปาฐกถา การสอนที่มีผู้เรียนจำนวนมาก โดยอาศัยสื่อการสอนเข้ามาช่วยในการสอน เช่น การใช้โทรทัศน์ วงจรปิด เป็นต้น การสื่อสารประเภทนี้ประกอบด้วยตัวบุคคลจำนวนมากทำให้การสนทนาระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสารอยู่ห่างไกลกัน โอกาสที่จะมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันโดยตรงมีน้อย และทำให้เกิดการสื่อสารแบบตัวต่อตัวได้ยากมากขึ้น
4. การสื่อสารในองค์กร (organization communication) หมายถึง การสื่อสารระหว่างผู้ที่เป็สมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานที่เป็นทางการซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ นโยบาย

การจัดองค์การ การแบ่งหน้าที่กันทำงานเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ หรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายเนื่องจากการในการจัดองค์การมีการแบ่งสายงาน และลำดับขั้นตอนของความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชา ดังนั้นลักษณะการสื่อสารในองค์การจึงจำเป็นต้องจัดให้สอดคล้องกันกับโครงสร้างขององค์การโดยปกติการสื่อสารในองค์การจะประกอบด้วยการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

5. การสื่อสารมวลชน (mass communication) หมายถึง การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากเป็นสังคมของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยี การสื่อสารใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำการติดต่อสื่อสารกับบุคคลจำนวนมากที่อยู่กระจัดกระจายกันตามสถานที่ต่าง ๆ ได้

Roger (1998 อ้างถึงใน วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา, 2547) ได้จำแนกช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 2 ช่องทาง คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารมวลชน จากการศึกษาพบว่าทั้งสองมีบทบาทสำคัญต่อการให้ความรู้ และการชักชวนให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อนวัตกรรมได้ นอกจากนี้ความแตกต่างของช่องทางการสื่อสารก็มีผลโดยตรงต่อบุคคลแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังนี้

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล (personal communication) หมายถึง การสื่อสารระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ในลักษณะการสื่อสารแบบตัวต่อตัวซึ่งอาจเป็นการสื่อสารแบบเห็นหน้า (face to face communication) หรืออาจเป็นการสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าคำดา (interposed communication) เช่น การคุยกันทางโทรศัพท์ การใช้โทรเลข การใช้การสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การสื่อสารดังกล่าวเป็นการสื่อสารสองทาง (two way communication) คือ ผู้สื่อสารทั้งคู่ผลัดกันทำหน้าที่ทั้งผู้ส่งสาร และผู้รับสารนอกจากนี้การสื่อสารระหว่างบุคคลยังรวมถึงการสื่อสารกลุ่มย่อย (small group communication) เป็นการสื่อสารระหว่างกลุ่มเล็ก ๆ ที่ทุกคนสามารถพูดคุยกันได้อย่างทั่วถึง เช่น การสัมมนา กลุ่มการประชุมระดมความคิดเห็น การสื่อสารระหว่างบุคคลโดยใช้สื่อบุคคล (human media or personal media) เป็นสื่อในการถ่ายทอดข่าวสารความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นต่าง ๆ โดยมีคำพูดเป็นพาหนะที่สำคัญ

2. การสื่อสารสื่อมวลชน (mass communication) หมายถึง การสื่อสารที่ผู้ส่งสารมุ่งไปยังมวลชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีจำนวนมากโดยอาศัยสื่อมวลชน (mass media) เป็นสื่อที่เข้าถึงคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายได้อย่างรวดเร็วภายในเวลาเดียวกัน หรือใกล้เคียง สื่อมวลชน

ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ (print media) ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร หนังสือแผ่นพับ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (electronic media) ได้แก่ รายการวิทยุ และการบันทึกเสียงต่าง ๆ รายการโทรทัศน์ ภาพยนตร์

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน วัตถุประสงค์ในการสื่อสารก็คือการที่ผู้รับยอมรับสารที่ผู้ส่งไปยังผู้รับ ถ้าผู้รับเข้าใจความหมายของสารที่ผู้ส่งขอให้ผู้รับปฏิบัติ แต่ผู้รับไม่ปฏิบัติตามความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้รับตอบสนองต่อสารที่ผู้ส่งมา และปฏิบัติตามความเหมาะสม วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารนั้นก็ถือว่าประสบความสำเร็จ การศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการแสดงออกในการโน้มน้าวการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้รับข่าวสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจะทำการศึกษากการสื่อสารใน 2 มิติ คือการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารมวลชนที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะผู้นำทางความคิด

ภาวะผู้นำทางความคิดกับการยอมรับนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เสถียร เชยประทับ (2535) ได้กล่าวถึง ผู้นำทางความคิด คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลอื่นตามที่บุคคลนั้นต้องการ โดยบุคคลอื่นมักจะไปขอคำแนะนำจากบุคคลที่ว่านี้ในเรื่องที่คิดว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่มีอิทธิพลเช่นนี้อาจมีตำแหน่งเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่อิทธิพลที่มีต่อผู้อื่นจะมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการโดยผ่านข่ายใยของการสื่อสารระหว่างบุคคล เพราะฉะนั้นผู้นำทางความคิดจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลอื่นโดยวิธีการที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้แตกต่างกับผู้นำที่เป็นทางการที่มีอิทธิพลเหนือความคิดเห็นของผู้อื่น โดยอาศัยอำนาจที่มาจากตำแหน่งที่เป็นทางการ โดยผู้นำทางความคิดอาจช่วยส่งเสริมให้เกิดการแพร่่นวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรี เชยจรรยา และคณะ (2541) ให้ความหมายของผู้นำทางความคิด คือ บุคคลที่ได้รับ ความเชื่อถือจากบุคคลอื่นในสังคม ผู้นำทางความคิดมีภาระที่จะต้องแจ้งข่าวสาร เสนอความคิดเห็น

และการตัดสินใจต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ โดยผู้นำทางความคิดในเรื่องหนึ่ง หรือกิจกรรมหนึ่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำทางความคิดในอีกเรื่องหนึ่ง เช่น ผู้นำทางความคิดทางการเมืองอาจไม่ใช่ผู้นำความคิดทางการศึกษา ผู้นำทางความคิดจะเป็นเสมือนช่องทางในการแพร่กระจายข่าวสาร และสร้างเครือข่ายการสื่อสารในสังคม โดยแพร่กระจายข่าวสารผสมผสานความคิดเห็นส่วนตัวไปยังสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้น

Roger (1995) ได้กล่าวถึงผู้นำทางความคิด (opinion leadership) เป็นระดับความสามารถแบบไม่เป็นทางการของบุคคลในการโน้มน้าวทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการ โดยผู้นำทางความคิดเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นยอมรับนวัตกรรมใหม่ และการยอมรับนวัตกรรมของผู้นำทางความคิดจึงเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการกระตุ้นเกิดการแพร่กระจายนวัตกรรมไปสู่โครงข่ายสังคม

คุณลักษณะของผู้นำทางความคิด

คุณลักษณะของผู้นำทางความคิดจากการศึกษาของ Roger (1995 อ้างถึงใน วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา, 2547) ได้สรุปคุณลักษณะผู้นำทางความคิดไว้ดังนี้

1. ผู้นำทางความคิดจะมีการสื่อสารจากภายนอก (external communication) ผู้นำทางความคิดจะเข้าถึงสื่อมวลชนได้ง่าย และทำหน้าที่เป็นประตูทางผ่านสำหรับความคิด หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ได้เปรียบคนอื่นในสังคม ผู้นำทางความคิดมีความเชื่อมโยงจากช่องทางการสื่อสารในการเข้าถึงนวัตกรรม
2. ผู้นำทางความคิดจะเป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงนวัตกรรม (accessibility) ผู้นำทางความคิดจะสามารถกระจายข่าวสารนวัตกรรมไปสู่สังคมโดยจะมีเครือข่ายการติดต่อกับผู้อื่นในสังคมสามารถเข้าถึงบุคคลต่าง ๆ ในสังคมได้ เช่น มีส่วนร่วมในสังคมมีการติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวที่เกี่ยวกับความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ประชุมทั้งในองค์การระดับทางการ และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ
3. ผู้นำทางความคิดจะมีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมดี (socioeconomic status) โดยเฉลี่ยผู้นำทางความคิดจะมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

4. ผู้นำทางความคิดชอบการเปลี่ยนแปลง (innovativeness) ผู้นำทางความคิดจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ มีความรอบรู้ มีความน่าเชื่อถือ ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางความคิดมีแนวโน้มในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ

5. ผู้นำทางความคิดมีความคล้อยตาม (conforming to system norm) ผู้นำทางความคิดเมื่ออยู่ในระบบสังคมที่ชอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ ผู้นำทางความคิดจะเป็นผู้ที่ชอบเปลี่ยนแปลงใหม่มากกว่า แต่ถ้ามองระบบสังคมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางความคิดจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ในระบบสังคมที่เต็มไปด้วยจารีตประเพณี ผู้นำทางความคิดจะแยกตัวจากผู้ชอบการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลงใหม่จะถูกรับความสงสัย และความไม่เคารพจากสมาชิกในระบบสังคม และไม่วางใจในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมของผู้นำทางความคิด

คุณลักษณะผู้นำทางความคิดสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำทางความคิดมีการเปิดรับสื่อสารมวลชนมาก
2. ผู้นำทางความคิดมีความเป็นสากล
3. ผู้นำทางความคิดมีการติดต่อกับตัวแทนการเปลี่ยนแปลงมาก
4. ผู้นำทางความคิดมีส่วนร่วมทางสังคมมาก
5. ผู้นำทางความคิดมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง
6. ผู้นำทางความคิดชอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำทางความคิด

จากการศึกษาของ พัชรีย์ เชษจรรยา และคณะ (2541) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำทางความคิดประกอบด้วยความน่าเชื่อถือ และความสามารถในการเป็นตัวแทนของสมาชิกในกลุ่ม มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น โดยเฉพาะการสื่อสารแบบซึ่งหน้ากัน (face to face communication) และเป็นผู้นำที่มีบารมีสามารถให้คำแนะนำให้โทษในเรื่องต่าง ๆ ต่อสมาชิกในสังคมนั้นได้ นอกจากนั้น ผู้นำทางความคิดมักจะเป็นผู้ที่มีโอกาสในการรับสื่อมากกว่า มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมมากกว่า เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มสังคมมาก เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ประเภทของผู้นำทางความคิด

Roger (1995) ได้แบ่งประเภทของผู้นำทางความคิดได้เป็น 2 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำทางความคิดหลายด้าน (polymorphism) หมายถึง ระดับซึ่งบุคคลในฐานะผู้นำทางความคิดมีความคิดในหลายประเด็น หรือมากกว่า 1 รูปแบบ
2. ภาวะผู้นำทางความคิดด้านเดียว (monomorphism) หมายถึง ระดับบุคคล ซึ่งในฐานะผู้นำทางความคิดมีความคิดเพียงประเด็นเดียว หรือมีเพียงรูปแบบเดียว

หลักการวัดภาวะผู้นำทางความคิด

Roger (1995) ได้กล่าวถึงหลักการวัดภาวะผู้นำทางความคิด (measuring opinion leadership) มี 4 วิธีการ ดังนี้

1. การวัดสังคมมิติ (sociometric method) วิธีการนี้จะเป็นการสอบถามว่าใครคือผู้ซึ่งคนในสังคมสามารถแสวงหาเพื่อขอคำแนะนำในเรื่องเกี่ยวกับนวัตกรรม ซึ่งคำตอบที่ได้ส่วนมากจะมุ่งมายังผู้นำทางความคิด วิธีการวัดสังคมมิติจะมีความเที่ยงตรงสูงในการวัดค่าภาวะผู้นำทางความคิดเนื่องจากได้สัมผัสกับผู้ตอบโดยตรง และวิธีการสังคมมิตินี้เหมาะสมสำหรับการออกแบบการสุ่มตัวอย่างโดยสมาชิกในสังคมได้ถูกสอบถาม
2. การวัดอัตราของผู้ตอบ (informants rating) วิธีการนี้เป็นการสอบถามสมาชิกในสังคมนั้นว่าใครคือผู้ที่รู้ในเรื่องเครือข่ายการสื่อสารในสังคม โดยสมาชิกผู้ถูกสอบถามจะสามารถระบุผู้นำทางความคิดในระบบได้เที่ยงตรงเท่ากับวิธีวัดสังคมมิติ โดยเฉพาะในระบบสังคมนขนาดเล็ก และผู้ตอบรับทราบข้อมูลได้อย่างชัดเจน
3. การวัดการมองตนเอง (self designating method) วิธีการวัดนี้เป็นการให้ผู้ถูกสอบถามระบุแนวโน้ม หรือความเป็นไปได้ของตน โดยให้ผู้ตอบคิดว่าตนเองมีอิทธิพลต่อการชักชวนให้มีการยอมรับนวัตกรรมหรือไม่ เช่น คุณคิด หรือไม่ว่าคนอื่นจะขอคำปรึกษา หรือคำแนะนำจากคุณมากกว่าคนอื่น ความถูกต้องของวิธีการมองตนเองนี้ขึ้นอยู่กับความสะท้อนภาพพจน์ของผู้ตอบ ข้อดี

ของวิธีการนี้ คือเป็นการวัดการรับรู้ในสภาวะการเป็นผู้นำทางความคิดของผู้ตอบซึ่งเป็นการสะท้อนให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้ตอบ

4. การสังเกต (observation) วิธีการนี้ผู้สังเกตการณ์จะเป็นผู้ระบุ และจดบันทึกพฤติกรรม การสื่อสารในระบบ ข้อดี คือมีความเที่ยงตรงสูง และใช้ได้ดีในสังคมที่มีขนาดเล็กซึ่งการติดต่อระหว่างบุคคลสามารถสังเกตได้ชัดเจน อย่างไรก็ตามวิธีการนี้อาจทำให้ผู้ถูกเฝ้ามองแสดง พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปเนื่องจากถูกเฝ้ามอง และอาจเสียเวลาในการเฝ้าสังเกต

ภาวะผู้นำทางความคิดมีความสัมพันธ์กับการนำนวัตกรรมไปใช้ในกระบวนการ เผยแพร่ นวัตกรรม และการยอมรับนวัตกรรม ภาวะผู้นำทางความคิดเป็นความสามารถของบุคคล แบบไม่เป็นทางการโดยใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลในการโน้มน้าวผู้อื่นให้มีทัศนคติ หรือ พฤติกรรมตามที่ตนต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางความคิดว่าเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่ และมิติของสภาวะผู้นำทางความคิด มิติย่อย คือการสื่อสารภายนอก การเข้าถึงนวัตกรรม ผู้นำนวัตกรรม และความคล้อยตามระบบ สังคม มิติใดที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุด ผู้วิจัย จะใช้หลักการวัดภาวะผู้นำทางความคิดโดยใช้หลักการวิธีการวัดการมองตนเอง (self designating method) ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าตนเองมีการรับรู้ในสภาวะการเป็นผู้นำทางความคิดในด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน สถานศึกษามากน้อยเพียงใด

การตัดสินใจ

การตัดสินใจถือเป็นการกิจที่สำคัญของกระบวนการบริหารเป็นความรับผิดชอบของ ผู้บริหารทุกคน ในกระบวนการบริหารนั้นการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในการบริหารงานแต่ละขั้นตอนจะมีกระบวนการตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาการ ตัดสินใจของผู้บริหารจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากการสั่ง การให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยประกอบด้วยความหมายของการตัดสินใจ ความสำคัญ ของการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจ และแบบของการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะตัดสินใจอะไร และมีแผนในการตัดสินใจอย่างไรที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ดังนี้

เมธี ปิณฑานนท์ (2525) กล่าวถึงการตัดสินใจว่า เป็นการเลือกพฤติกรรมจากทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้โดยผู้ตัดสินใจมีเหตุผลในการเลือกของตน เหตุผลดังกล่าวมักจะเนื่องมาจากประสบการณ์ส่วนตัว การตัดสินใจจะต้องใช้ความพยายามทางจิตใจมาก การตัดสินใจใด ๆ ไม่ควรตัดสินใจโดยปราศจากจุดมุ่งหมายของการตัดสินใจ

ไพลิน ผ่องใส (2531) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกการปฏิบัติหรือดำเนินการจากบรรดาทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

Shull and Others (1970) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ หมายถึง การใช้สติปัญญาไตร่ตรอง และเลือกกระทำแต่สิ่งที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทางโดยการคัดออก ตัดออก หรือเลือกเอาเฉพาะที่ดีกว่าเท่านั้น

Barnard (1972) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุด โดยใช้เหตุผล และความจริงประกอบการวิเคราะห์

Simon (1977) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการของกิจการด้านเราวปัญญา กิจกรรมด้านการออกแบบ และกิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางที่เหมาะสม

Hoy et al. (1991) ให้ความหมายการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะกระทำการหรือไม่กระทำการใด ๆ ในความรับผิดชอบของตน การตัดสินใจจะสิ้นสุดเมื่อได้ดำเนินการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

สรุปได้ว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลของผู้บริหารในการพิจารณาวิเคราะห์ และหาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้การทำงานในองค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการตัดสินใจ

การบริหารคือการตัดสินใจซึ่งแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการ บริหารเนื่องจากผลของการตัดสินใจของผู้บริหารจะกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การ

Griffiths (1990) กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร ถ้าหากผู้บริหารไม่ตัดสินใจนั้นหมายถึงงานในองค์การจะต้องหยุดชะงักลงไปด้วย ผู้บริหารจะต้อง เรียนรู้ และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานบริหารเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจแทบทั้งสิ้น

Litchfield (1995) กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหารว่าไม่เพียงจำเป็นต่อ หน้าที่เท่านั้น แต่ยังจำเป็นสำหรับขยายขอบเขตหน้าที่ของการบริหารให้กว้างไกลออกไปอีกด้วย

กระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารอย่างยิ่ง การตัดสินใจนับเป็นกระบวนการหนึ่ง ในกระบวนการบริหารจนกลายเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการ ตัดสินใจไม่ว่าจะตัดสินใจในเรื่องใดก็ตามจะต้องมีขั้นตอน หรือกระบวนการของการตัดสินใจซึ่งเป็น ญุณแจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการตัดสินใจได้มี นักวิชาการทางด้านการบริหารได้ให้แนวคิดไว้หลายแนวทางดังนี้

วุฒิชัย จานงค์ (2545) ได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการการตัดสินใจออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การกำหนดปัญหา (problem identification) เป็นการสร้างความเข้าใจโดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง โดยการตัดสินใจนั้นขึ้นกับการกำหนดปัญหาที่แท้จริงออกมาให้ได้นั่นเอง
2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (information search) เป็นการแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น และเป็นไปตามแนวคิดที่ว่าข่าวสารที่หามานั้น จำเป็นจะต้องมีความเกี่ยวข้อง และจำเป็นกับตัวปัญหาตลอดจนมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหานั้นได้
3. การประเมินข่าวสาร (evaluation of information) ข่าวสารที่ได้มาจำเป็นต้องมีการประเมินค่าว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงพอ และสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่ ซึ่งจะ ทำให้มีการแสวงหาข่าวสารข้อมูลเพิ่มเติมหลังจากประเมินค่าข่าวสารแล้ว
4. การกำหนดทางเลือก (listing of alternative) คือการกำหนดทางเลือกโดยพยายามที่จะครอบคลุมวิธีการที่จะแก้ปัญหได้ในหลาย ๆ วิธี ในการกำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกนั้น ทางเลือกทุกทางอาจจะช่วยแก้ปัญห แต่อาจจะมีความสำคัญ หรือจำเป็นตลอดจนความเหมาะสม ในหลาย ๆ ระดับด้วยกัน การกำหนดทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาก็เพื่อจะสรุปทางเลือกในขั้นต่อไป
5. การเลือกทางเลือก (selection of alternative) ขั้นนี้เป็นการเลือกทางเลือกที่จะตัดสินใจ
6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (implement of decision) เมื่อเลือกทางเลือกได้แล้ว จากนั้นก็เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจ

Simon (1976) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซึ่งสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ คือ

1. กิจกรรมทางปัญญา (intelligence activity) เป็นการรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จำเป็นต้องพิจารณาในการตัดสินใจเพื่อให้การตัดสินใจได้ถูกต้อง

2. กิจกรรมทางการออกแบบ (design activity) เป็นการสร้าง และพัฒนาทางเลือกต่างๆ ขึ้นมาแล้ววิเคราะห์ทางเลือกทั้งหมดที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็นทางเลือกของการตัดสินใจในระดับที่ต้องการตัดสินใจ

3. กิจกรรมในการเลือก (choice activity) เป็นการดำเนินการตัดสินใจเลือกทางเลือกหนึ่ง จากทางเลือกหลายทางเพื่อเลือกทางที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา

Zeleny (1982) ได้เสนอแนะขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาปัญหา และความต้องการ
2. การศึกษาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา
3. การเลือกทางเลือก
4. การปฏิบัติ และสนับสนุนตามทางเลือก
5. การประเมินผล

Byrd (1982) ได้แบ่งกระบวนการตัดสินใจเป็น 8 ขั้นตอน คือ

1. การแยกแยะปัญหา
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา
3. การหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
4. การสร้างรูปแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา
5. การเลือกทางเลือกที่ประเมิน
6. การประเมินทางเลือก
7. การเลือกทางเลือกที่ชอบ
8. การนำทางเลือกไปใช้

โดยสรุปกระบวนการตัดสินใจแม้มีนักวิชาการแบ่งขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจแตกต่างกันแต่หลักการที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย

1. การตระหนัก และการวิเคราะห์ปัญหา

2. การรวบรวมข้อมูล และกำหนดทางเลือก
3. การประเมิน หรือพิจารณาทางเลือก
4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
5. การปฏิบัติตามทางเลือก และติดตามผล

กระบวนการตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจ และตระหนักถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในการตัดสินใจทั้งนี้เพื่อให้การบริหารในสถานศึกษาดำเนินไปโดยปราศจากความขัดแย้ง และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ

แบบของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจอยู่เสมอ และจะต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้จำแนกแบบของการตัดสินใจไว้ดังนี้

Likert (1962) ได้สรุปแนวทางการตัดสินใจไว้ 2 ประการ คือ

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว

2. การตัดสินใจโดยกลุ่ม หรือการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมสำหรับการตัดสินใจโดยกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีประสิทธิภาพสูงสมาชิกแต่ละคนจะมีความรู้สึกลดภัยในการตัดสินใจ และนอกจากนี้ การตัดสินใจโดยกลุ่มจะเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างมากในการบริหารที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่พร้อมเพรียงซึ่งอาจดีกว่าการตัดสินใจที่คิดว่าดีเลิศจากบุคคลคนเดียว การตัดสินใจโดยกลุ่มนี้รวมถึงการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ และการมีส่วนร่วมในแบบที่ไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

Barnard (1997) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเทคนิคที่ช่วยกำจัดทางเลือกในการดำเนินการให้แคบลงเป็นการเลือกแนวทางการดำเนินงานที่ผู้บริหารคิดว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน โดยทั่วไปการตัดสินใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจขององค์การ (organization decision) เป็นการตัดสินใจที่สามารถกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยเกิดจากบุคคลหลายบุคคลร่วมกันตัดสินใจ และผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียว เช่น การตัดสินใจในระดับนโยบาย
2. การตัดสินใจส่วนบุคคล (personal decision) เป็นการตัดสินใจด้วยบุคคลเดียวไม่มีการกระจายอำนาจให้แก่ผู้อื่นร่วมตัดสินใจ

Long (1989) ได้เสนอระดับการตัดสินใจของผู้บริหารไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic level manager) ผู้บริหารระดับสูงการตัดสินใจมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนระยะยาว นโยบาย การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารระดับนี้ต้องการสารสนเทศจากแหล่งภายนอกที่มีลักษณะสรุปแล้ว
2. ผู้บริหารระดับตัดสินใจเชิงกลวิธี (tactical level manager) เป็นผู้บริหารระดับกลางที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารระดับนี้ต้องการสารสนเทศจากหน่วยงานภายในที่มีการสรุปเป็นรายงานอย่างสม่ำเสมอ
3. ผู้บริหารระดับตัดสินใจเชิงปฏิบัติการ (operational level manager) เป็นผู้บริหารระดับต้นเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารระดับนี้ต้องการสารสนเทศที่มีรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงาน และมีลักษณะเป็นรายงานตลอดเวลา

Vroom et al. (1973) ได้จำแนกการตัดสินใจออกเป็น 5 แบบ กล่าวคือ แบบอัตตาริปไตย (autocratic) มี 2 แบบ แบบปรึกษาหารือ (consultative) มี 2 แบบ และ แบบตัดสินใจโดยกลุ่ม (group) มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบอัตตาริปไตย I (autocratic I or AI) เป็นการตัดสินใจโดยการแก้ปัญหา หรือตัดสินใจเองด้วยข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น

2. แบบอัตตาธิปไตย II (autocratic II or AII) เป็นการตัดสินใจโดยการหาข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา อาจบอกหรือไม่บอกปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาขณะถามข้อมูลแล้วตัดสินใจแก้ปัญหาเอง บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชามีเพียงให้ข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจเท่านั้น
3. แบบปรึกษาหารือ I (consultative I or CI) เป็นการตัดสินใจโดยการปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นว่าเหมาะสม และเป็นการส่วนตัว แยกฟังความคิดเห็น และคำแนะนำจากแต่ละคนแล้วตัดสินใจเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็น และคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้
4. แบบปรึกษาหารือ II (consultative II or CII) เป็นการตัดสินใจโดยการปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม รวบรวมความคิดเห็น และคำแนะนำมาพิจารณาแล้วตัดสินใจเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็น และคำแนะนำของกลุ่มก็ได้
5. แบบกลุ่ม (group or GI) เป็นการตัดสินใจโดยการบอกปัญหากับกลุ่มแล้วร่วมกันหาทางเลือก และประเมินทางเลือกโดยพยายามให้ได้ข้อยุติเพื่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทั้งนี้ บทบาทของผู้นำเป็นประธานของที่ประชุมที่พยายามไม่ให้คนมีอิทธิพล หรือไม่ทำให้กลุ่มจำยอมรับวิธีการของตน แต่เป็นการยอมรับด้วยการเสนอของกลุ่ม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจดังที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้จะมีแนวคิดที่แตกต่างกันไป แต่เนื่องจากแนวคิดของ Vroom and Yetton (1973) ชี้ให้เห็นถึงภาพรวมของกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งอาจเผชิญปัญหาในการบริหารสถานศึกษาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นเมื่อสถานศึกษามีการบริหารแบบนิติบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเสมือนคนกลางที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน การตัดสินใจในการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารซึ่งจะต้องใช้ยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ Vroom and Yetton (1973) เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐาน ความเป็นเลิศ หรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น หรือเป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถความถนัด รวมถึงศักยภาพต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการยอมรับนวัตกรรมซึ่งในการศึกษาคั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทองคูณ หงษ์พันธ์ (2530) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการเป็นผู้ทำงานที่ประสบความสำเร็จต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ และต้องการทำงานให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานให้ได้ผลสำเร็จในที่นี้มีได้หมายถึงการได้ผลตอบแทนเป็นเงินเป็นทอง ยศ บรรดาศักดิ์ หรืออำนาจ แม้ว่าจะไม่ได้รางวัลตอบแทนเลยก็ตาม สิ่งที่ต้องการ คือความพอใจที่จะได้จากที่รู้สึกว่าคุณสามารถทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายาม อดทน และทำงานอย่างมีแบบแผนตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีลักษณะของการทำงานที่ไม่มีเป้าหมายหรือตั้งเป้าหมายง่าย ๆ เพราะกลัวความล้มเหลว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นการมุ่งมั่นบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคทำงาน หรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่าง

เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน และต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเป็นไปในรูปของการต้องการความสำเร็จ

McClelland et al. (1961) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีพยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ หรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่น พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

Atkinson (1966) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเอง หรือบุคคลอื่น โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินจะทำให้รู้สึกพอใจเมื่อพบว่ากระทำได้ดีสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อพบว่ากระทำไม่สำเร็จ

Lindgren (1967) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความสำเร็จ (need for achievement) ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นสูงของ Maslow ในขั้น self actualization ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

Vidler (1977) ได้อธิบายถึงความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นกระบวนการของการวางแผนการกระทำ และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้

สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยุ้งยาก ซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน และการแสดงออก มุ่งมั่นจะทำให้ดีเลิศเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้สูง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีนักจิตวิทยาได้เสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีทางด้านเนื้อหาจากการค้นคว้าพบว่ามีรายละเอียด ดังนี้

McClelland (1961) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่เป็นแรงจูงใจภายในบุคคล และแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) คือ ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อมีความล้มเหลว

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliation motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ หรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคล

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหมือนคนอื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง เป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

การวิจัยครั้งนี้จะวัดแรงจูงใจภายในเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961) ได้กำหนดลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

1. มุ่งที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. มักจะเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

3. คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จด้วยความตั้งใจจริง และการทำงานจริงไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์
4. จะทำอะไรเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองโดยไม่หวังรางวัล หรือชื่อเสียง

Lindgren (1967) ได้ให้ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความทะเยอทะยาน (ambition) มีการแข่งขัน (competitiveness) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (self improvement)

Herman (1970) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยาน
2. มีความคาดหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น
4. อดทนทำงานที่ยาก ๆ ได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะ หรือรบกวน จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต
8. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
10. พยายามปฏิบัติงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุดเสมอ

จากการศึกษาพฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการรู้จักวางแผน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้กรอบพฤติกรรมดังกล่าวในการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า “นโยบาย” มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหาร และปฏิบัติโดยนโยบายเป็นเครื่องชี้นำในการบริหารหลายประการ เช่น ช่วยให้มีการตัดสินใจในการปฏิบัติได้ถูกต้อง ดังที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2532) ได้เปรียบเทียบนโยบายว่าเสมือนดังเข็มทิศ หรือหางเสือที่จะคัดท้ายเรือให้เดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การตั้งไว้ และนอกจากนั้นนโยบายยังเป็นเครื่องมือในการประสานงาน ควบคุมการดำเนินงาน ช่วยกำหนดขอบเขตของการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับความหมายของนโยบาย ประเภทของนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ความหมายของนโยบาย

คำว่านโยบาย (policy) ตามราชบัณฑิตยสถาน (2535) มาจาก คำว่า ป.นย+อุบาย แปลว่าหลัก และวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ ในภาษาอังกฤษ คำว่า policy ตามความหมายทั่วไป หมายถึง แผน หรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาล หรือกลุ่มการเมือง องค์การ เพื่อให้มีผลต่อการตัดสินใจ หรืออาจหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ ดังนี้

อมร รักษาสัตย์ (2520) กล่าวว่า นโยบาย คือ อุบาย หรือกลเม็ดที่จะชี้ทางไปสู่วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง นโยบายจะมีองค์ประกอบอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะทำ 2) การกำหนดแนวทางใหม่ ๆ คือ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ กลยุทธ์ กลวิธี อันจะเป็นเครื่องชี้นำปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุผลงานตามนโยบายนั้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2528) ได้ให้ความหมาย นโยบาย คือ ข้อความ หรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทาง หรือกรอบกำกับการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น

ประทุม รอดประเสริฐ (2535) กล่าวว่า นโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงทิศทาง และผลแห่งการดำเนินงาน

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2539) กล่าวว่า นโยบายเป็นหลักการทั่ว ๆ ไปที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าได้ทำตามนโยบายหรือไม่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) ให้ความหมายของนโยบายว่า เป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร หรือหมายถึงข้อความทั่วไปเพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่เหมาะสม

Haimann et al. (1974) ให้ความหมาย นโยบาย คือ ขอบเขตของเหตุผล และผลที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการกล่าวถึงนโยบายในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร

Kast et al. (1985) ให้ความหมายว่า นโยบายเป็นแผนของการปฏิบัติการณ์ทั่วไปที่ชี้แนะสมาชิกขององค์กรให้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร

สรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร และเพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารในการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ประเภทของนโยบาย

นโยบายมีการจำแนกได้หลายวิธี ดังที่ ประทุม รอดประเสริฐ (2535) ได้จำแนกนโยบายไว้ ดังนี้

1. นโยบายจำแนกตามแหล่งที่มา เช่น มาจากหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งมีฐานะเป็นนโยบายของรัฐ หรือที่นิยมเรียกกันว่า นโยบายสาธารณะ (public policy) และนโยบายที่มาจากหน่วยงานธุรกิจเอกชน
2. นโยบายจำแนกตามระดับชั้นของการบริหาร เช่น นโยบายระดับประเทศ นโยบายระดับกระทรวง นโยบายระดับกรม หรือเป็นระดับชั้นของการบริหารของหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน
3. นโยบายที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ เช่น นโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านการสาธารณสุข นโยบายด้านเศรษฐกิจ นโยบายด้านการค้าระหว่างประเทศ นโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
4. นโยบายจำแนกตามลักษณะของพื้นที่ เช่น นโยบายการพัฒนาเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก นโยบายการพัฒนาชนบท นโยบายป้องกันชายแดน
5. นโยบายจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น นโยบายความช่วยเหลือสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา นโยบายพัฒนาเด็กและสตรี นโยบายช่วยเหลือผู้สูงอายุ

จะเห็นได้ว่าจำแนกประเภทของนโยบายมีการจำแนกได้หลายวิธี นโยบายองค์กรเป็นส่วนที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วเรช จันทรศร (2532) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำมา และกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้มากน้อยเพียงใด

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539) สรุปการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นกระบวนการเป็นผลต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย และเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลสุดท้ายเป็นอย่างไร

ถวัลย์รัตน์ วรเทพพิพิงษ์ (2540) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นภาระหน้าที่หลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของข้าราชการประจำ ซึ่งมีความยากในการปฏิบัติมากกว่างานประจำ และจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการเอง กล่าวคือ เมื่อฝ่ายการเมืองได้กำหนดนโยบายมาแล้วหน้าที่ของข้าราชการประจำคือนำนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วยการแปลงนโยบายซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม (abstract) ให้เป็นรูปธรรม (concrete) ในรูปของแผนงาน โครงการ แล้วนำนโยบายที่แปลงให้เป็นรูปธรรมแล้วไปปฏิบัติให้บรรลุผล

Meter et al. (1975) ได้ให้ความหมายการนำนโยบายสู่การปฏิบัติว่าเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลของรัฐ และเอกชนที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายซึ่งมีการตัดสินใจไว้ก่อนหน้านี้แล้ว

Alexander (1985) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำชุดของแผนงานไปดำเนินการเพื่อให้ส่งผลไปยังผู้ที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย

Putt et al. (1989) กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง อนุกรมของกิจกรรม และการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดขึ้นจากการแปลงข้อความนโยบายให้ไปสู่การปฏิบัติโดยการกระตุ้น การทำให้ข้อความนโยบายชัดเจน และมีความคิดริเริ่มการแสดงเจตนาจะช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผล

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนของการกำหนดนโยบายที่ดำเนินการโดยหน่วยงานบุคคล หรือกลุ่มคนในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปบริหารและจัดการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย คณะรัฐมนตรีได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 โดยได้กำหนดให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐขึ้นที่เรียกว่า การบริหารราชการแนวใหม่ New Public Management (NPM) ซึ่งในแผนปฏิรูปการบริหารภาครัฐนั้น รัฐบาลมีนโยบายให้หน่วยงานทุกหน่วยงานมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based

management; RBM) ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษานโยบายการบริหารของรัฐบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

พนาลัย อยู่สำราญ (2535) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนของครูผู้สอนสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะกระทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนต้นที่สอนวิชาสังคมศึกษา และเพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างความตั้งใจที่จะกระทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กับพฤติกรรม การยอมรับนวัตกรรมทางการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของเขตการศึกษา 1 จำนวน 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอนการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุมากมีการยอมรับนวัตกรรมในระดับจิตสูงกว่าครูในกลุ่มอื่น ๆ ครูที่มีปริมาณความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการสอนสูงจะมีการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนที่ระดับจิตและระดับพฤติกรรมสูงด้วย

สาโรจน์ แผงยัง (2536) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุ (คุณลักษณะส่วนบุคคล) พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คุณลักษณะทางจิตวิทยา) ที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรม และศึกษาพฤติกรรมและกระบวนการตัดสินใจยอมรับของนักฝึกอบรมในประเทศไทย การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของสมาคมฝึกอบรมแห่งประเทศไทย จำนวน 304 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถาม และการ

สัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์อิทธิพลและการวิเคราะห์จำแนก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ทักษะคิดและแรงจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา โดยมีอิทธิพลผ่านตัวแปรความรู้ ทักษะคิดและแรงจูงใจ ถ้าพิจารณามิติ 3 ด้านของการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาจะพบว่า จะมีตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทั้ง 3 แตกต่างกัน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า พฤติกรรม และกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีของนักฝึกอบรม แตกต่างกันชัดเจนด้านการนำไปใช้ ปัจจัยด้านความรู้พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจของนักฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการยอมรับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาในเชิงปริมาณ

ทรงฤทธิ์ เสือสวย (2539) ได้ทำการศึกษา การศึกษาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครูดีเด่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าครูดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 1 มีพฤติกรรมกาอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างไร และศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับสารเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารวมทุกด้านอยู่ในระดับการตัดสินใจ ระดับพฤติกรรมการเปิดรับสารเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางครูดีเด่นที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาในระดับความรู้ ระดับการเปลี่ยนเจตคติ ระดับการตัดสินใจ และระดับการนำไปใช้ มีพฤติกรรมการเปิดรับสารเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ครูดีเด่นที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาในระดับการยืนยัน มีพฤติกรรมการเปิดรับสารเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับมาก

สมชาย เรืองมณีชัชวาล (2539) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษานักฟิสิกส์ชาวไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานักฟิสิกส์ชาวไทย มีพฤติกรรมการสื่อสารอย่างไร และการยอมรับนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับขั้นใด และนักฟิสิกส์ที่มีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในระดับต่าง ๆ นั้นมีพฤติกรรมการสื่อสารอย่างไร แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของสมาคมนักฟิสิกส์แห่งประเทศไทยจำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า นักฟิสิกส์มีพฤติกรรมการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ประเภทของสื่อ โดยมีการเปิดรับจากสื่อบุคคลอยู่ในระดับสูงที่สุด การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษานักฟิสิกส์ชาวไทยโดยรวม อยู่ในระดับขั้นการตัดสินใจ นักฟิสิกส์ที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในระดับความรู้ ระดับการตัดสินใจ และระดับการนำไปใช้ มีพฤติกรรมการสื่อสารที่เกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และนักฟิสิกส์ที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในระดับการเปลี่ยนเจตคติ มีพฤติกรรมการสื่อสารที่เกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

พัชรภรณ์ ผางสระน้อย (2540) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 กับตัวแปร 3 ด้าน คือ ด้านสถานภาพของครู ด้านบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานุรักษ์ ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และเพื่อนร่วมงานในการแพร่กระจายเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และตัวแปรด้านการรับรู้คุณลักษณะของคอมพิวเตอร์ และศึกษาตัวแปร ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 11
จำนวน 370 คน

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในระดับปานกลาง
และความแปรปรวนของการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในขั้นการรับรู้ ขั้นการจูงใจ ขั้นการ
ตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปราวีณา สุวรรณรัฐโชติ (2541) ได้ศึกษากรณีกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ
ในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นครูในเขตการศึกษา 1 จำนวน 250 คน วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณ
ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมโดยการตัดสินใจจากผู้มีอำนาจ คือ
ผู้อำนวยการโรงเรียนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากระดับบนสู่ระดับล่าง โดยขั้นความรู้ คือผู้อำนวยการ
โรงเรียน ให้ความรู้ และแนะนำนวัตกรรมแก่ครูฝึกอบรมภายในโรงเรียนทำให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น ครู
และนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กัน ขั้นชักชวน ผู้อำนวยการโรงเรียนย้า
นโยบาย และชักชวนให้ใช้นวัตกรรมมีโครงการซื้อคอมพิวเตอร์เงินผ่อน และจัดคอมพิวเตอร์ให้ครูได้
ใช้งานในที่ต่าง ๆ อย่างสะดวก ขั้นการยอมรับ ครูในโรงเรียนซื้อคอมพิวเตอร์กับทางโรงเรียน และจ้าง
บริษัท เอกชนเข้ามาดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ชื่อนำไปใช้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน และในการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรต่าง ๆ มีการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศประกอบด้วย

สุทิศ ชินะวงศ์ (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษา
ของครูช่างอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครู
ช่างอุตสาหกรรมกับครูผู้สอนวิชาอื่น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากร
ด้านลักษณะจิตวิทยา และลักษณะองค์การต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครูช่างอุตสาหกรรม
กับครูผู้สอนวิชาอื่น กลุ่มตัวอย่างเป็นครูช่างอุตสาหกรรม แลครูผู้สอนวิชาอื่น ในโรงเรียนที่เข้า
โครงการปฏิรูปการศึกษาเขตการศึกษา 10 จำนวน 428 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบเพิ่ม และลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครูช่างอุตสาหกรรม คือ ลักษณะองค์การ ส่วนตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในหน่วยงาน ความรู้ เจตคติการเปิดรับข่าวสาร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษา

ยุภาพัคตร์ จันทรเจียว (2543) ได้ศึกษากระบวนการยอมรับนวัตกรรมทางหลักสูตร และการสอน กรณีศึกษา อำเภอยุหะคีรีและอำเภอดาคิลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การยอมรับนวัตกรรมทางหลักสูตร และการสอนของครูในอำเภอยุหะคีรีและอำเภอดาคิลี จังหวัด นครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในอำเภอยุหะคีรีและอำเภอดาคิลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ขั้นความรู้ ผู้นำสาร หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) มีความสำคัญในกระบวนการยอมรับนวัตกรรม และครูยังได้รับแนวคิดผ่านทางสื่อสิ่งพิมพ์ ขั้น ชักชวน ครูที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเริ่มมีความต้องการ และแสวงหารายละเอียดเพิ่มเติมไปดู งาน และสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม ขั้นยอมรับครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อมูล เกี่ยวกับนวัตกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้ ขั้นนำไปใช้ครูสามารถพิจารณา และสามารถปรับเปลี่ยน วิธีการสอนให้เหมาะสม ขึ้นยืนยัน ครูมีความชอบพอใจ และเชื่อมั่นว่านวัตกรรมเป็นสิ่งดีกว่ามี ประโยชน์มากกว่า

นฤมล จิตรเครือ (2544) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของครู มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีกลุ่ม ตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอน อยู่ในขั้นสูงใจ และพบว่า ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนคุณลักษณะของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ได้แก่ ความสะดวกในการใช้ประโยชน์และคุณค่า และความเป็นนวัตกรรมสำเร็จรูป และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การเปิดรับสื่อบุคคล สื่อมวลชน

คุชฎี โยเหลา และคณะ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยระดับบุคคลและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะของการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพและศึกษาความเกี่ยวข้อง ของตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรระดับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 รวม 303 โรงเรียน ครู-อาจารย์ จำนวน 2,130 คน และคณะกรรมการโรงเรียน 1,848 คน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราประเมิน 6 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์พหุระดับ

ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาครบทั้ง 4 ขั้นตอน และพบว่า ครูมีปริมาณการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาสูงที่สุด รองลงมา คือ การสนใจ ผู้การประกันคุณภาพการศึกษา การนำการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ และความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำทางความคิด และในการอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ขั้นพบว่า ตัวแปรระดับบุคคลที่มีความสำคัญ คือ พฤติกรรมสื่อสาร และการรับรู้คุณลักษณะของการประกันคุณภาพการศึกษา ความแตกต่างของการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นจากตัวแปรในระดับบุคคล มากกว่าตัวแปรในระดับโรงเรียน

สุรินทร์ ศรีทอง (2545) ได้ศึกษาการยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลด้านเจตคติ และด้านการรับรู้ข่าวสาร คุณลักษณะองค์การ คุณลักษณะมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002 กับการยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อพหุการณ์
การยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 17 โรงเรียน เครื่องมือใช้เป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน ใช้การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มและลดตัวแปรเป็นขั้นๆ

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของบุคคลด้านเจตคติ และด้านการรับรู้ข่าวสารคุณลักษณะ
องค์การ ด้านเป้าหมายของโรงเรียน และด้านนโยบายของโรงเรียน คุณลักษณะมาตรฐานระบบ
คุณภาพ ISO9002 ด้านการดำเนินงาน ด้านตรวจติดตามคุณภาพ และด้านการขอรับรองมี
ความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002 ของผู้บริหารโรงเรียนในการนำมา
ประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวง
ศึกษาธิการ และคุณลักษณะองค์การด้านเป้าหมายของโรงเรียนคุณลักษณะมาตรฐานระบบคุณภาพ
ISO9002 ด้านการดำเนินงาน และคุณลักษณะของบุคคลด้านเจตคติสามารถร่วมกันพยากรณ์การ
ยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์การยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9002 ได้ร้อยละ 49

วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547) ได้ศึกษาปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหาร โรงเรียนที่มี
อิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ สามประการ ประการ
แรก เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา
ภายนอกของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน ประการที่สอง เพื่อศึกษารูปแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมิน
คุณภาพการศึกษาภายนอก และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑลที่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และ
ประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 106 โรง และครูสอนจำนวน 1,028 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็น
แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และฉบับสำหรับครู วิเคราะห์

ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โปรไฟล์ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์
พหุระดับ

ผลการวิจัยพบว่า โปรไฟล์ของครูที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีลักษณะไม่พ้อง
กันโปรไฟล์ของครูที่มีการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม พฤติกรรมการสื่อสาร การรับรู้บรรยากาศ
ของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมีลักษณะไม่ขนานกัน และไม่พ้องกัน
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมิน
คุณภาพภายนอก เริ่มจากความรู้มีผลทางตรงต่อการชักชวน ซึ่งมีผลทางตรงต่อการยอมรับ และมี
ผลทางตรง และทางอ้อมต่อการนำไปใช้ และการนำไปใช้มีผลทางตรงต่อการยืนยัน ปัจจัยระดับครู
ที่มีความสำคัญในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม คือการรับรู้คุณลักษณะ
ของนวัตกรรม พฤติกรรมการสื่อสาร การรับรู้บรรยากาศของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีม และ
ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความสำคัญในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม คือ ดัชนี
บรรยากาศเปิดของโรงเรียนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียน

ภาควิชา ฤกษ์เมธ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับนวัตกรรมทางการบริหาร
กรณีศึกษาการนำ ISO มาใช้ในโรงพยาบาลภาครัฐไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการเสนอ
และทดสอบตัวแบบที่อธิบายการรับนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในการองค์กรโดยศึกษากรณีการนำ ISO
มาใช้ในโรงพยาบาลภาครัฐในช่วง พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2545 โดยตัวแบบดังกล่าวจะอธิบายโดย
ตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้กรอบของการบูรณาการ (Integration) ของทฤษฎีองค์กร 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี
สถาบัน และทฤษฎีทางเลือกกลยุทธ์กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่
ได้รับ ISO จำนวน 347 โรง และโรงพยาบาลที่ไม่ได้รับ ISO จำนวน 208 โรง เครื่องมือในการ
วิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรวัด ในเรื่องทิศทางของนโยบาย อิทธิพลทางสังคมของโรงพยาบาล
ประโยชน์ของ ISO ความเหมาะสมสอดคล้อง ความซับซ้อนทางเทคนิคในการนำเอา ISO มาใช้
และมาตรวัดทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติ
พรรณนาแบบตัวแปรเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความสัมพันธ์ การ
วิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยแบบหลายตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสถาบัน ปัจจัยลักษณะพื้นฐานขององค์กร ปัจจัยที่
สะท้อนลักษณะของนวัตกรรมในมุมมองเชิงเหตุผลของผู้บริหาร และลักษณะพื้นฐานของผู้นำมีผล
ต่อการรับนวัตกรรมทางการบริหารซึ่งในที่นี้คือ การรับ ISO มาใช้ในโรงพยาบาลของรัฐ

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

Burford (1980) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของครูในฐานะเป็นเครื่องชี้ขั้นตอนการสนับสนุนนวัตกรรมในโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของครูในฐานะเป็นเครื่องชี้ขั้นตอนการสนับสนุนนวัตกรรมในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในรัฐเท็กซัสจำนวน 248 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่เริ่มสอนใหม่ ๆ จะมีความสนใจในนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานาน

Powell (1982) ได้ทำการศึกษาโดยวิเคราะห์ประเมินการปฏิบัติการของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมของนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมของนักศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยมิชิแกน สหรัฐอเมริกา จำนวน 40 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่านักศึกษาที่มีอายุน้อย มีความเคลื่อนไหวในการใช้นวัตกรรมมากกว่ากลุ่มนักศึกษาที่มีอายุมาก

Roger อ้างถึงใน วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม และการแพร่กระจายนวัตกรรม สรุปงานวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมโดยพวกที่ยอมรับนวัตกรรม (Earlier Adoption) จะมีการยอมรับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นมากกว่า และเร็วกว่าถ้าพฤติกรรมในการสื่อสารของบุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้คือมีส่วนร่วมในสังคมมีการติดต่อกับระบบสังคมได้ดี ความเป็นสากลมีโอกาสดูติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่ นวัตกรรมมีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมาก เป็นผู้ที่มีระดับของการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

Mallaley (1987) ได้ศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศแคนาดา พบว่าปัญหาในการนำนวัตกรรมไปใช้เกิดจากปัจจัยนำเข้า การฝึกอบรม ทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงความชัดเจนของข่าวสาร และกำหนดเวลาตามลำดับ และให้ความ

สนใจในเนื้อหาของ การเปลี่ยนแปลง และทรัพยากรที่ต้องการใช้มากกว่าวิธีการ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

Lewis (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการใช้นวัตกรรมด้านหลักสูตรอย่างต่อเนื่องของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ในประเทศแคนาดา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 81 ของครูยังคงใช้นวัตกรรมด้านหลักสูตรต่อไป เพราะคิดว่านวัตกรรมด้านหลักสูตรนั้นมีความสำคัญ มีประสิทธิภาพ และเหมาะกับรายวิชาที่สอน และต้องมีการอบรมสัมมนา มีการสื่อสารระหว่างกันอยู่เสมอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรมด้านหลักสูตร

Amudi (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมกรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนในซาอุดีอาระเบีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมกรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนในซาอุดีอาระเบีย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในซาอุดีอาระเบีย จำนวน 350 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความสัมพันธ์ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยแบบหลายตัวแปร การวิจัยพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีอยู่หลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทของโรงเรียน รูปแบบของนวัตกรรม ระบบการพัฒนาครู และผลลัพธ์ของนวัตกรรมจากการศึกษาพบว่า บริบทของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ครูมีการยอมรับนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา

Knutel (1999) ได้ศึกษากระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยี พบว่าขั้นตระหนักรู้ มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนการประเมินการรู้จัก ขั้นตอนการสนใจและการตัดสินใจและขั้นตอนการนำไปใช้และการยืนยัน และนอกจากนี้ยังพบว่าอินเทอร์เน็ต ข้อมูลการสอน อายุ นักศึกษา และการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของครูจากการไม่ให้ความสนใจต่อนักเรียนมาเป็นคำแนะนำเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยี

Bodilly (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นนวัตกรรม การยอมรับนวัตกรรมไปปฏิบัติต้องมีการปรับเปลี่ยนความรู้ และพฤติกรรมของครูและบุคลากรทั้งโรงเรียน กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายระดับมีพฤติกรรมของบุคลากรหลายกลุ่ม

ที่ต้องปรับเปลี่ยน และแรงจูงใจที่จะยอมรับการปรับเปลี่ยนของบุคลากรแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันมาก

Grimes (2005) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลของคณะวิชาในการตัดสินใจยอมรับอินเทอร์เน็ตสำหรับการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลปรากฏว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจยอมรับอินเทอร์เน็ต โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องสร้างความตระหนัก และสร้างแรงจูงใจในการนำอินเทอร์เน็ตมาไว้ในคณะวิชา

กรอบแนวคิดการวิจัย

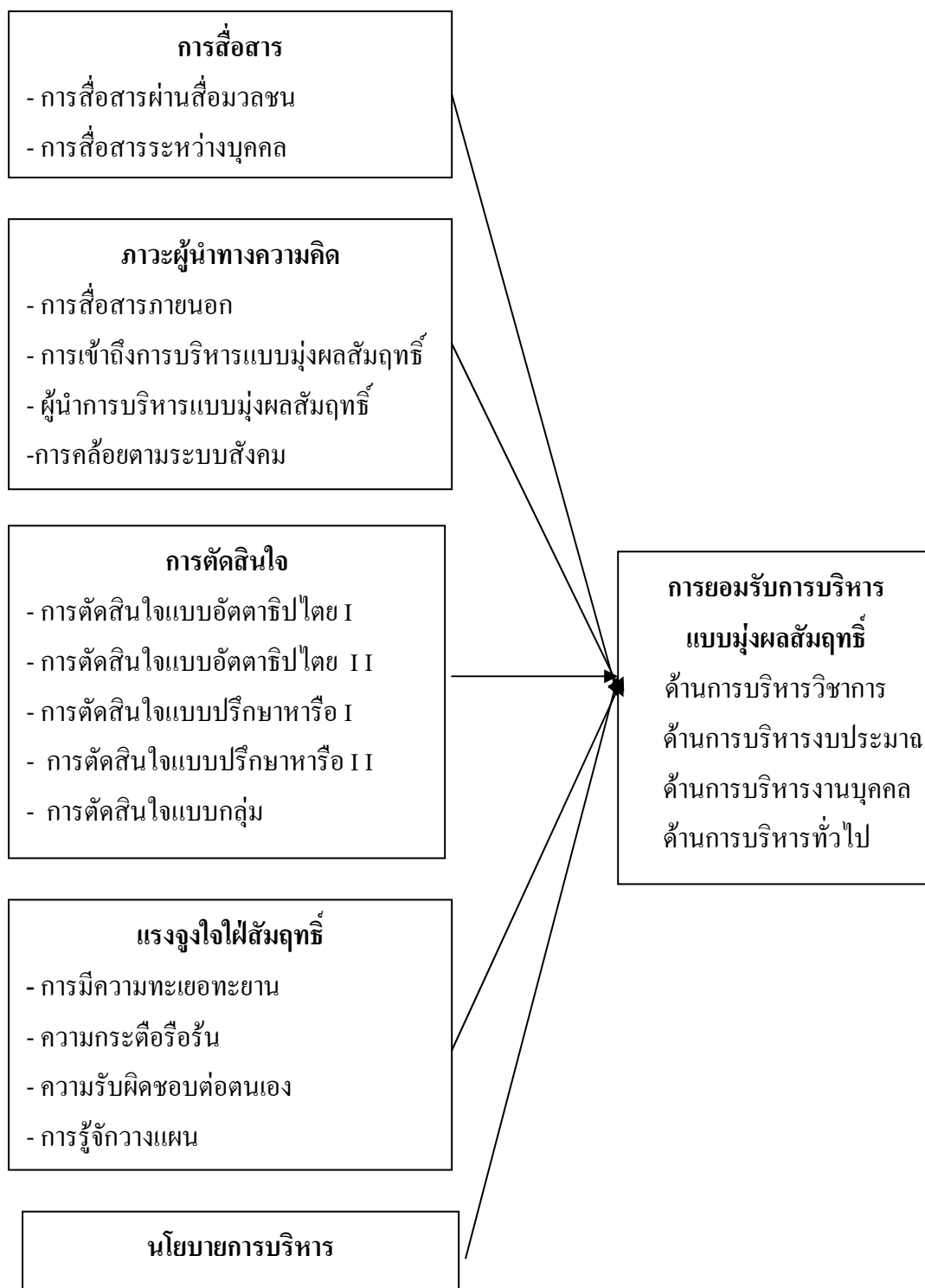
กรอบแนวคิดในการวิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดพื้นฐานมาจาก 2 กรอบทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (diffusion of innovations theory) และทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) กรอบแนวคิดนี้เชื่อตามทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Roger (1995) ที่ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ถือว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหาร (administration innovation) โดยองค์การภาครัฐนำมาใช้ในการบริหารงาน โดยสะท้อนถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาในการรับนวัตกรรมมาใช้ในองค์การในขณะเดียวกันทฤษฎีสถาบันเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการอธิบายการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น ความกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น นโยบาย มาตรฐานวิชาชีพ ที่เป็นแรงกดดันให้สถานศึกษามีการบริหารงานให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมพบว่าปัจจัยด้านการสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม การสื่อสารเป็นช่องทางของข้อมูลเกี่ยวกับการแพร่กระจายของนวัตกรรม (สาโรจน์ แพ่งยัง, 2536; Roger, 1995; สุรินทร์ ศรีทอง, 2545; วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา, 2547) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ได้ศึกษาพบว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการยอมรับนวัตกรรม และมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับนวัตกรรม (Roger, 1995; Morrison, 1996; วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา,

2547) ปัจจัยด้านการตัดสินใจได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมการตัดสินใจมีหลายรูปแบบมีทั้งการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว การตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจในแต่ละรูปแบบมีผลต่อระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรมแตกต่างกัน (Roger, 1995; สุรินทร์ ศรีทอง, 2545; วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา, 2547) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากการศึกษาจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนผลักดันต่อทัศนคติในการยอมรับนวัตกรรมในองค์การ (ดิเรก ฤกษ์ห่วย, 2524; พนาลัย อยู่สำราญ, 2535; สาโรจน์ แฟ่งยัง, 2536; Roger, 1995) ด้านปัจจัยการบริหารได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมซึ่งการมีอิทธิพลในการยอมรับนวัตกรรม หน่วยงานที่มีบทบาทโดยตรงต่อองค์การอาจเป็นหน่วยงานกลางที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการยอมรับนวัตกรรมโดยเงื่อนไขถูกกำหนดโดยนโยบายทางการบริหาร (Dobe, 1965; สุรินทร์ ศรีทอง, 2545)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรเชื่อมโยงตามทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม และทฤษฎีสถาบัน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการสื่อสารเป็นตัวแปรสาเหตุภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิดเป็นตัวแปรสาเหตุภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ปัจจัยด้านการตัดสินใจเป็นตัวแปรสาเหตุภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสาเหตุภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการลักษณะการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการวิจัย
4. เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
5. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูล
7. การแปลความหมายของคะแนน
8. สถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2549 จำนวน 33,538 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Harper and Row, 1967: 886-887) ภายใต้ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และระดับความเชื่อมั่น 95 % จากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จำนวน 395 คน

ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 20 กลุ่ม ตามเขตการตรวจราชการ แบ่งกลุ่มประชากรในแต่ละเขตการตรวจราชการออกเป็น 7 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน คือขนาดที่ 1 มีนักเรียน 1-120 คน ขนาดที่ 2 มีนักเรียน 121-200 คน ขนาดที่ 3 มีนักเรียน 201-300 คน ขนาดที่ 4 มีนักเรียน 301-499 คน ขนาดที่ 5 มีนักเรียน 500-1,499 คน ขนาดที่ 6 มีนักเรียน 1,500-2,499 คน ขนาดที่ 7 มีนักเรียนมากกว่า 2,500 คน

การสุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากชื่อโรงเรียนแต่ละขนาดในแต่ละเขตตรวจราชการตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ดังปรากฏในตารางที่ 1 และจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับคืนปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนจำแนกตามเขตตรวจราชการ และขนาดของโรงเรียน

เขตตรวจราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง							รวม
	ขนาด ที่ 1	ขนาด ที่ 2	ขนาด ที่ 3	ขนาด ที่ 4	ขนาด ที่ 5	ขนาด ที่ 6	ขนาด ที่ 7	
เขตตรวจราชการส่วนกลาง	-	-	-	-	1	1	1	3
เขตตรวจราชการเขตที่ 1	21	11	5	4	3	1	1	46
เขตตรวจราชการเขตที่ 2	11	5	4	3	2	-	-	25
เขตตรวจราชการเขตที่ 3	9	5	3	2	1	-	-	20
เขตตรวจราชการเขตที่ 4	3	3	1	1	1	1	1	11
เขตตรวจราชการเขตที่ 5	6	4	1	1	1	-	-	13
เขตตรวจราชการเขตที่ 6	5	5	3	3	2	1	-	19
เขตตรวจราชการเขตที่ 7	3	2	1	1	1	1	-	9
เขตตรวจราชการเขตที่ 8	5	3	2	2	1	1	1	15
เขตตรวจราชการเขตที่ 9	3	3	1	2	1	1	-	11
เขตตรวจราชการเขตที่ 10	9	7	4	4	3	-	-	27
เขตตรวจราชการเขตที่ 11	7	6	5	4	2	1	-	25

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เขตตรวจราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง							รวม
	ขนาด ที่ 1	ขนาด ที่ 2	ขนาด ที่ 3	ขนาด ที่ 4	ขนาด ที่ 5	ขนาด ที่ 6	ขนาด ที่ 7	
เขตตรวจราชการเขตที่ 12	10	8	5	5	2	1	-	31
เขตตรวจราชการเขตที่ 13	13	12	9	7	5	1	1	48
เขตตรวจราชการเขตที่ 14	11	10	6	5	3	1	1	37
เขตตรวจราชการเขตที่ 15	4	3	2	1	1	-	1	12
เขตตรวจราชการเขตที่ 16	5	6	3	2	1	1	-	18
เขตตรวจราชการเขตที่ 17	1	1	1	1	1	-	-	5
เขตตรวจราชการเขตที่ 18	1	3	3	3	1	-	-	11
เขตตรวจราชการเขตที่ 19	2	3	2	1	1	-	-	9
รวม	129	100	61	52	34	12	7	395

ตารางที่ 2 จำนวนแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนที่ได้รับกลับคืน จำแนกตามเขตตรวจราชการและขนาดของโรงเรียน

เขตตรวจราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง							รวม
	ขนาด ที่ 1	ขนาด ที่ 2	ขนาด ที่ 3	ขนาด ที่ 4	ขนาด ที่ 5	ขนาด ที่ 6	ขนาด ที่ 7	
เขตตรวจราชการส่วนกลาง	-	-	-	-	1	1	1	3
เขตตรวจราชการเขตที่ 1	18	9	5	4	3	1	-	40
เขตตรวจราชการเขตที่ 2	10	5	4	3	2	-	-	24
เขตตรวจราชการเขตที่ 3	8	4	3	2	1	-	-	18
เขตตรวจราชการเขตที่ 4	3	3	1	1	1	1	1	11
เขตตรวจราชการเขตที่ 5	4	3	1	1	1	-	-	10
เขตตรวจราชการเขตที่ 6	5	4	2	3	2	1	-	17
เขตตรวจราชการเขตที่ 7	3	2	1	1	1	1	-	9
เขตตรวจราชการเขตที่ 8	4	3	2	2	1	-	1	13

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เขตตรวจราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง							รวม
	ขนาด ที่ 1	ขนาด ที่ 2	ขนาด ที่ 3	ขนาด ที่ 4	ขนาด ที่ 5	ขนาด ที่ 6	ขนาด ที่ 7	
เขตตรวจราชการเขตที่ 9	3	3	1	2	1	1	-	11
เขตตรวจราชการเขตที่ 10	9	8	3	4	3	-	-	27
เขตตรวจราชการเขตที่ 11	7	5	5	3	2	1	-	23
เขตตรวจราชการเขตที่ 12	8	8	5	5	2	1	-	29
เขตตรวจราชการเขตที่ 13	11	9	7	6	5	-	1	39
เขตตรวจราชการเขตที่ 14	9	8	6	5	3	1	1	33
เขตตรวจราชการเขตที่ 15	3	3	2	1	1	-	1	11
เขตตรวจราชการเขตที่ 16	4	4	3	2	1	1	-	15
เขตตรวจราชการเขตที่ 17	1	1	1	1	1	-	-	5
เขตตรวจราชการเขตที่ 18	1	3	2	2	2	1	-	9
เขตตรวจราชการเขตที่ 19	2	2	2	1	1	-	-	8
รวม	113	87	56	49	34	10	6	355

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษารั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่
กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน
ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย

1.1.1 การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน

1.1.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ประกอบด้วย

1.2.1 การสื่อสารภายนอก

1.2.2 การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2.3 ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2.4 การคล้อยตามระบบสังคม

1.3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย

1.3.1 การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I

1.3.2 การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II

1.3.3 การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ I

1.3.4 การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ II

1.3.5 การตัดสินใจแบบกลุ่ม

1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1.4.1 การมีความทะเยอทะยาน

1.4.2 ความกระตือรือร้น

1.4.3 ความรับผิดชอบต่อนตนเอง

1.4.4 การรู้จักวางแผน

1.5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย
ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ
บริหารทั่วไป

ขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษา และวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย และรายงานสัมมนาเกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแนวใหม่เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร คุณลักษณะผู้บริหาร สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวคิด และหลักการการบริหารราชการแนวใหม่เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และรายงานที่เกี่ยวข้องความเป็นมาแนวคิดหลักการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม พฤติกรรมกรรมการบริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 4 ด้านหลัก ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำทางความคิด ด้านการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดลำดับเชิงสาเหตุ และผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แบบจำลองสมมติฐานเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านไปยังการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับขั้นตอนนี้เป็นการออกแบบสอบถามด้านต่าง ๆ เพื่อสอบถามผู้บริหารโรงเรียนสังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขได้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา ลักษณะชีวิตทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดด้านนโยบายการบริหาร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 หาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในลักษณะการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 100 คน ซึ่งไม่ใช่พื้นที่ของการวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาความสัมพันธ์รายข้อ (item – total correlation) กับคะแนนรวม และนำแบบสอบถามที่มีค่า

อำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ไปใช้ในการเก็บรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 395 คน จากเขตตรวจราชการ 20 เขต โดยส่งทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 15 ถึง 31 มีนาคม 2550 และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วส่งกลับคืนถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์เช่นกัน ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 360 ชุด สมบูรณ์ 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.87

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ใช้การวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

7.2 วิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมลิสเรด โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ซึ่งมีการวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมวิเคราะห์ความตรงของโมเดลโดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ดัชนี GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjusted goodness of fit index) ค่าดัชนี RMR (root mean squared residual) และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square)

ขั้นตอนที่ 8 การสรุปผลและการนำเสนอผลการวิจัย

การดำเนินการขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผล และนำเสนอปัจจัยที่อิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามใช้ถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 395 คน แบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดแบบสอบถามแต่ละตอนเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา ลักษณะชีวทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบด้วย ที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จำนวน 4 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำทางความคิด

หมวดที่ 2 พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร

หมวดที่ 3 พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ

หมวดที่ 4 พฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการสร้างแบบสอบถามในแต่ละหมวดนั้นผู้วิจัยสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

หมวดที่ 1 พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำทางความคิด สร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งภาวะผู้นำทางความคิดเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารภายนอก 5 ข้อ ด้านการเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ข้อ ด้านผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ข้อ ด้านคล้อยตามระบบสังคม 5 ข้อ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความบรรยายลักษณะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบโดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรม การบริหารของท่านแล้วกรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ท่านคิดว่าข้อความนั้นอธิบายถึงระดับพฤติกรรมการบริหารของท่านตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ด้านการสื่อสารภายนอก ข้าพเจ้ามักติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จาก สื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์					

แบบสอบถามหมวดพฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำทางความคิดมีค่าความเชื่อมั่น .950 ด้านการสื่อสารภายนอกมีค่าความเชื่อมั่น .843 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .58-.70 ด้านการเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าความเชื่อมั่น .855 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .60-.74 ด้านผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าความเชื่อมั่น .910 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .84-.85 ด้านการคล้อยตามระบบสังคมมีค่าความเชื่อมั่น .839 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .46-.81

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลค่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับหมวดพฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำทางความคิด พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1978) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

หมวดที่ 2 พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร สร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการจำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งพฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสารเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารผ่านสื่อมวลชน 4 ข้อ ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล 5 ข้อ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ด้านการสื่อสารผ่านสื่อมวลชน ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์จากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ					
00	ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ข้าพเจ้าเขียนบทความ/เอกสารทางวิชาการที่บริหาร ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเผยแพร่อยู่เสมอ					

แบบสอบถามหมวดพฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสารมีค่าความเชื่อมั่น .881 ด้านการสื่อสารผ่านสื่อมวลชนมีค่าความเชื่อมั่น .800 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .43-.71 ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลมีค่าความเชื่อมั่น .861 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .61-.74

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลค่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับหมวดพฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ Best (1978) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

หมวดที่ 3 พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ สร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I (autocratic I) 3 ข้อ ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II (autocratic II) 3 ข้อ ด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I (consultative I) 3 ข้อ ด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II (consultative II) 3 ข้อ ด้านการตัดสินใจแบบกลุ่ม (group) 3 ข้อ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I ข้าพเจ้าตัดสินใจในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่มีอยู่					
0	ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II ข้าพเจ้าตัดสินใจในการบริหารงานด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูล จากผู้ได้บังคับบัญชา					
0	ด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I ข้าพเจ้าตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานโดยอาศัยความ คิดเห็นจากครูหรือนุเคราะห์บางคนในสถานศึกษา					
0	ด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับคณะครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
0	ด้านการตัดสินใจแบบกลุ่ม ข้าพเจ้าตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับกำหนด วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ในการบริหารงานของ สถานศึกษาเป็นไปตามมติที่ประชุมของผู้เกี่ยวข้อง					

แบบสอบถามหมวดพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจมีค่าความเชื่อมั่น .914 ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I (autocratic I) มีค่าความเชื่อมั่น .867 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .70-.79 ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II (autocratic II) มีค่าความเชื่อมั่น .912 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .76-.87 ด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I (consultative I) มีค่าความเชื่อมั่น .922 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .78-.87 ด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II (consultative II) มีค่าความเชื่อมั่น .917 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .76-.87 ด้านการ

ตัดสินใจแบบกลุ่ม (group) มีค่าความเชื่อมั่น .928 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน อยู่ระหว่าง .81-.87

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลค่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับหมวด พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ Best (1978) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

หมวดที่ 4 พฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งพฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความทะเยอทะยาน 3 ข้อ ด้านความกระตือรือร้น 3 ข้อ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 3 ข้อ ด้านการรู้จักวางแผน 3 ข้อ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ด้านการมีความทะเยอทะยาน ข้าพเจ้าตั้งความหวังไว้มากในการบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพ					
0	ด้านความกระตือรือร้น ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
0	ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทุกครั้ง					
0	ด้านการรู้จักวางแผน ข้าพเจ้ามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสถานศึกษา ไว้อย่างชัดเจน					

แบบสอบถามหมวดพฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์มีค่าความเชื่อมั่น .932 ด้านการมีความทะเยอทะยานมีค่าความเชื่อมั่น .825 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน อยู่ระหว่าง .64-.71 ด้านความกระตือรือร้นมีค่าความเชื่อมั่น .858 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .70-.78 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความเชื่อมั่น .810 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .65-.67 ด้านการรู้จักวางแผน .864 มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้านอยู่ระหว่าง .68-.77

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลค่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับหมวด พฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ Best (1978) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านนโยบายการบริหาร

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านนโยบายการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นใหม่ ตามคำนิยามปฏิบัติการจำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 ระดับ

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความบรรยายลักษณะการบริหารในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ โดย เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของท่านแล้วกรุณาตอบคำถาม โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ท่านคิดว่าข้อความนั้นอธิบาย ถึงระดับพฤติกรรมการบริหารของท่านตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษาได้มีการจัดทำ SWOT เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา					
00	สถานศึกษามีแผนระยะสั้น/ระยะปานกลาง/ระยะยาวที่ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

แบบสอบถามตอนที่ 3 ด้านนโยบายการบริหารมีค่าความเชื่อมั่น .942 มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .70-.84

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้มาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้น้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้น้อยที่สุด

การแปลค่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ Best (1987) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้มากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้มาก
- 2.50-3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้น้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) เป็นขั้นตอนการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ในการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาจากความ

คิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ(CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs)

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการตรวจสอบปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) โดยมุ่งการตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (delphi technique) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. นำองค์ประกอบของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในขั้นตอนที่ 1 (รอบที่ 1) มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 4 ด้าน ได้แก่ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา และให้คำแนะนำเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 รวบรวมแบบสอบถาม และนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ รวมทั้งนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3. รวบรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 สร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชุดเดียวกันกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่แสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทบทวนคำตอบทั้งของตนเอง และกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง หากมีข้อคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับกลุ่มก็สามารถเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ หรือหากยืนยันคำตอบเดิมก็สามารถให้เหตุผลประกอบได้

3.2 รวบรวมแบบสอบถาม และนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะตัวชี้วัดที่มีความ

เหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป) และความสอดคล้องกันสูง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50) มากำหนดเป็นตัวชี้วัดการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

4. ความเหมาะสมของตัวชี้วัดผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ของ สุวิมล ว่องวานิช (2548)

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
ระหว่าง 4.50-5.00	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมมากที่สุด
ระหว่าง 3.50-4.49	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมมาก
ระหว่าง 2.50-3.49	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมปานกลาง
ระหว่าง 1.50-2.49	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมน้อย
ระหว่าง 1.00-1.49	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ตั้งแต่ 0.00-0.99	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกันสูง
ตั้งแต่ 1.00-1.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกันปานกลาง
ตั้งแต่ 1.51 ขึ้นไป	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผู้วิจัยคัดเลือกเอาเฉพาะตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมาซึ่งแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยมีความเหมาะสมในระดับมาก และระดับมากที่สุด และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันปานกลางและสูง ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.49 ลงมา และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความหมายเหมาะสมในระดับปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันต่ำ ผู้วิจัยจึงตัดทิ้งไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการสร้างโดยกระบวนการในข้อ 1 ถึง 4 ผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังตัวอย่าง

คำแนะนำ

คำถามเป็นการสำรวจการปฏิบัติงานในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ แล้วกรุณาตอบ คำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเหนือคำร้อยละให้ตรงกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านเพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น

ตัวอย่างแบบสอบถาม ส่วนที่ 1

0 มีการนำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการในการจัดทำหลักสูตร

ปฏิบัติได้	: _____	: _____	: _____	: _____	: _____
	มากกว่าร้อยละ 80	มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80	มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60	มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40	ไม่เกินร้อยละ 20

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 80
- 4 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80
- 3 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60
- 2 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40
- 1 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติได้ไม่เกินร้อยละ 20

การแปลผลระดับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best (1987) ดังนี้

	เกณฑ์ของ Best (1987)	การยอมรับนวัตกรรม Roger (1995)
4.50-5.00	สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากที่สุด	ขั้นการยืนยันการใช้นวัตกรรม
3.50-4.49	สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มาก	ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้
2.50-3.49	สถานศึกษามีการปฏิบัติได้ปานกลาง	ขั้นการตัดสินใจ
1.50-2.49	สถานศึกษามีการปฏิบัติได้น้อย	ขั้นการจูงใจ
1.00-1.49	สถานศึกษามีการปฏิบัติได้น้อยที่สุด	ขั้นความรู้

คำแนะนำ

คำถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ แล้วกรณาดตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น

ตัวอย่างแบบสอบถาม ส่วนที่ 2

ข้อ	การปฏิบัติงาน/การบริหารงานของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
0	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร					
00	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำทางวิชาการ					

การให้คะแนน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลค่าระดับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับ
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยโดยกำหนด
เกณฑ์ดังนี้

	เกณฑ์ของ Best (1987)	การยอมรับนวัตกรรม Roger (1995)
4.50-5.00	มีการปฏิบัติ และการบริหารงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด	ขั้นการยืนยันการใช้นวัตกรรม
3.50-4.49	มีการปฏิบัติ และการบริหารงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก	ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้
2.50-3.49	มีการปฏิบัติ และการบริหารงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง	ขั้นการตัดสินใจ
1.50-2.49	มีการปฏิบัติ และการบริหารงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย	ขั้นการจูงใจ
1.00-1.49	มีการปฏิบัติ และการบริหารงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ขั้นความรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไปยังผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 20 คน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผล
การดำเนินงานหลัก (KPIs) ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงาน
บุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยในขั้นแรกผู้วิจัยจะติดต่อเป็นการส่วนตัวก่อนอธิบายถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย และประโยชน์ของการวิจัยตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัย
และทำการสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง นำมาสรุปแยกประเด็นนำมาสร้างเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 และ
รอบที่ 3 และนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลส่งไปยังผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยระบุระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 4 สัปดาห์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยโดยตรงตามที่อยู่ซึ่งผู้วิจัยได้จำหน่ายซองไว้ให้เรียบร้อยแล้ว

3. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ การบริหารแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จาก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบความเรียบร้อยครบถ้วนเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยได้ จำนวนแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 360 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งออกไปจำนวน 395 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 91.00 และที่มีการตอบแบบสอบถามครบถ้วนทุกข้อความในแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 355 ชุด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบสมมติฐานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใน ครั้งนี้จึงเป็น 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.87

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ใช้การวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับ แบบ แผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานผู้วิจัยใช้โปรแกรมลิสเรล โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ซึ่งมีการวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมวิเคราะห์ความตรงของโมเดลโดยตรวจสอบ ความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าไค-สแควร์ (chi-square) ดัชนี GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjust goodness of fit index) ค่าดัชนี RMR (root mean squared residual) และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square)

บทที่ 4

ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้เพื่อตอบวัตถุประสงค์โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจ และแปลผลตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติ และตัวแปร ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
Ms	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SEb	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
Y	แทน	สมการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถดถอยมีค่าเป็นศูนย์ หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
RMR	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
TE	แทน	อิทธิพลรวม
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง

สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

Y	แทน	การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
Y ₁	แทน	การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ
Y ₂	แทน	การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณ
Y ₃	แทน	การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงานบุคคล
Y ₄	แทน	การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไป
X ₁	แทน	การสื่อสาร
X ₁₁	แทน	การสื่อสารมวลชน
X ₁₂	แทน	การสื่อสารระหว่างบุคคล
X ₂	แทน	ภาวะผู้นำทางความคิด
X ₂₁	แทน	การสื่อสารภายนอก
X ₂₂	แทน	การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
X ₂₃	แทน	ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
X ₂₄	แทน	การคล้อยตามระบบสังคม
X ₃	แทน	การตัดสินใจ
X ₃₁	แทน	การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I
X ₃₂	แทน	การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II
X ₃₃	แทน	การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I
X ₃₄	แทน	การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II
X ₃₅	แทน	การตัดสินใจแบบกลุ่ม
X ₄	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₄₁	แทน	การมีความทะเยอทะยาน
X ₄₂	แทน	ความกระตือรือร้น
X ₄₃	แทน	ความรับผิดชอบต่อตนเอง
X ₄₄	แทน	การรู้จักวางแผน
X ₅	แทน	นโยบายการบริหาร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ประกอบด้วยผลการแจกแจงความถี่ และร้อยละของสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้แนะนำการแจกแจงความถี่ และร้อยละของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกเป็นเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหาร รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n= 355)	
	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	319	89.90
	หญิง	36	10.10
อายุ	31 ถึง 35 ปี	13	3.70
	มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี	12	3.40
	มากกว่า 40 ปี ถึง 45 ปี	73	20.60
	มากกว่า 45 ปี ถึง 50 ปี	189	53.20
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	68	19.20
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (สาขาอื่น)	2	0.60
	ปริญญาตรี (บริหารการศึกษา)	28	7.90
	ปริญญาโท(สาขาอื่น)และประกาศนียบัตรบัณฑิต		
	บริหารการศึกษา	116	32.70
	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	207	58.30
	ปริญญาเอก	2	0.60
ประสบการณ์บริหาร	เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ถึง 5 ปี		
	(1 โรงเรียน)	49	13.80
	เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 5 ถึง 6 ปี		
	(2 โรงเรียน)	62	17.50
	เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 6 ถึง 10 ปี		
	(1 โรงเรียน)	68	19.20
	เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 6 ถึง 8 ปี		
	(3 โรงเรียน)	92	25.90
	เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 9 ปีขึ้นไป		
	(มากกว่า 3 โรงเรียน)	84	23.70

จากตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 89.90) อายุมากกว่า 45 ถึง 50 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.20) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท (บริหารการศึกษา) (ร้อยละ 58.30) และประสบการณ์บริหาร เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 6 ถึง 8 ปี (3 โรงเรียน) มากที่สุด (ร้อยละ 25.90)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่
กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน(S.D) มาตรฐานของตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยอมรับ
ด้านการบริหารวิชาการ	3.99	0.61	ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.95	0.63	ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.28	0.58	ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้
ด้านการบริหารทั่วไป	4.39	0.54	ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า มีการยอมรับในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยมีด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านการบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.63)

โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่ม และลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (stepwise multiple regression analysis) ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มและลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (stepwise multiple regression analysis) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ตารางที่ 5 การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	6	67.249	11.208	69.121	.000
Residual	348	56.430	0.162		
Total	354	123.679			

จากตารางที่ 5 การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่า การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณค่า น้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² (ที่เพิ่มขึ้น)
X ₂	0.701	0.492	0.492
X ₂ X ₄	0.714	0.509	0.017
X ₂ X ₄ X ₅	0.732	0.532	0.022
X ₂ X ₄ X ₅ X ₃	0.738	0.542	0.010

X ₂	แทน	ภาวะผู้นำทางความคิด
X ₄	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₅	แทน	นโยบายการบริหาร
X ₃	แทน	การตัดสินใจ

จากตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ตัวเดียวมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการเท่ากับ 0.701 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 49.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.714 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 50.90 และเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_5) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.732 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 53.50 และเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการตัดสินใจ (X_3) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.738 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 54.20

ตารางที่ 7 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	B	SEb	β	R	R^2	P
X_2	.990	.063	.700	.701	.492	.000
$X_2 X_4$	-.259	.053	-.218	.714	.509	.000
$X_2 X_4 X_5$	.209	.055	.175	.732	.532	.000
$X_2 X_4 X_5 X_3$	.040	.014	.103	.738	.542	.009
R = .738						
R^2 = .532						
SE = .063						
a = -.274						

X_2 แทน ภาวะผู้นำทางความคิด
 X_4 แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 X_5 แทน นโยบายการบริหาร
 X_3 แทน การตัดสินใจ

จากตารางที่ 7 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าความสำคัญในรูปคะแนนดิบของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการกับภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) นโยบายการบริหาร (X_5) และการตัดสินใจ (X_3) มีค่าเท่ากับ .990 -.259 .209 และ .040 โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการมีทั้งหมด 4 ตัว โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) นโยบายการบริหาร (X_5) และการตัดสินใจ (X_3) ส่วนค่าถดถอยพหุคูณของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการกับภาวะผู้นำทางความคิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร และการตัดสินใจ มีค่าเท่ากับ .738 โดยปัจจัยพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 54.40 และการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการโดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_1 = .274 + .990 X_2 + .259 X_4 + .209 X_5 + .040 X_3$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารวิชาการโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .700 X_2 + .218 X_4 + .175 X_5 + .103 X_3$$

ตารางที่ 8 การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงบประมาณ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	6	52.005	8.667	63.483	.000
Residual	348	47.513	0.137		
Total	354	99.518			

จากตารางที่ 8 การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงบประมาณ พบว่า การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน และด้านการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณค่านำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงบประมาณ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² (ที่เพิ่มขึ้น)
X ₂	0.605	0.366	0.366
X ₂ X ₅	0.683	0.467	0.100
X ₂ X ₅ X ₄	0.708	0.501	0.035
X ₂ X ₅ X ₄ X ₃	0.718	0.515	0.014
X ₂ X ₅ X ₄ X ₃ X ₁	0.723	0.523	0.007

X ₂	แทน	ภาวะผู้นำทางความคิด
X ₅	แทน	นโยบายการบริหาร
X ₄	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₃	แทน	การตัดสินใจ
X ₁	แทน	การสื่อสาร

จากตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ตัวเดียวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณเท่ากับ 0.605 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 36.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_3) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.683 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 46.70 และเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.708 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 50.10 และเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการตัดสินใจ (X_5) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.718 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 51.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.723 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 52.30

ตารางที่ 10 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหาร
งบประมาณ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	B	SEb	β	R	R^2	P
X_2	.382	.060	.301	.605	.366	.000
$X_2 X_5$	.180	.065	.168	.683	.467	.006
$X_2 X_5 X_4$	.215	.047	.230	.708	.501	.000
$X_2 X_5 X_4 X_3$	.038	.013	.110	.718	.515	.004
$X_2 X_5 X_4 X_3 X_1$	.142	.061	.135	.723	.523	.021
R = .723						
$R^2 = .523$						
SE = .061						
a = .052						

X_2	แทน	ภาวะผู้นำทางความคิด
X_5	แทน	นโยบายการบริหาร
X_4	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_3	แทน	การตัดสินใจ
X_1	แทน	การสื่อสาร

จากตารางที่ 10 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าความสำคัญในรูปคะแนนดิบของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณกับภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) นโยบายการบริหาร (X_5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) การตัดสินใจ (X_3) และการสื่อสาร (X_1) มีค่าเท่ากับ .382 .180 .215 .038 และ .142 โดยปัจจัยองค์การที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณมีทั้งหมด 5 ตัว โดยเรียงลำดับจากปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบไปหาน้อย คือภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) นโยบายการบริหาร (X_5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) การตัดสินใจ (X_3) และการสื่อสาร (X_1) ส่วนค่าถดถอยพหุคูณของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณกับภาวะผู้นำทางความคิด นโยบายการบริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การตัดสินใจ และการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ

.723 โดยปัจจัยพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว สามารถพยากรณ์ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 52.30 และการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_2 = .052 + .382 X_2 + .180 X_5 + .215 X_4 + .038 X_3 + .142 X_1$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .301 X_2 + .168 X_5 + .230 X_4 + .110 X_3 + .135 X_1$$

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	6	28.889	4.815	24.441	.000
Residual	348	68.556	0.197		
Total	354	97.445			

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 12

X_4	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_5	แทน	นโยบายการบริหาร

จากตารางที่ 13 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าความสำคัญในรูปคะแนนดิบของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) นโยบายการบริหาร (X_5) มีค่าเท่ากับ .329 และ .295 โดยปัจจัยองค์การที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลมีทั้งหมด 2 ตัว โดยเรียงลำดับจากปัจจัยองค์การที่ส่งผลมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) นโยบายการบริหาร (X_5) ส่วนค่าถดถอยพหุคูณของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และนโยบายการบริหาร มีค่าเท่ากับ .528 โดยปัจจัยพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 27.50 และการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลโดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_3 = 1.434 + .329X_4 + .295 X_5$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .360 X_4 + .235 X_5$$

ตารางที่ 14 การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	6	30.326	5.054	44.947	.000
Residual	348	39.133	0.112		
Total	354	69.459			

จากตารางที่ 14 การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไป พบว่า การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้จึงนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณค่านำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² (ที่เพิ่มขึ้น)
X ₅	0.583	0.340	0.340
X ₅ X ₄	0.648	0.420	0.080

X₅ แทน นโยบายการบริหาร

X₄ แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X₅) ตัวเดียวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไป เท่ากับ 0.583 และ

สามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไปได้ร้อยละ 34.00 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) เข้าไปในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.648 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไปได้ร้อยละ 42.00

ตารางที่ 16 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	B	SEb	β	R	R^2	P
X_5	.416	.052	.392	.583	.340	.000
X_5 X_4	.263	.038	.341	.648	.420	.000
R = .648						
R^2 = .420						
SE = .038						
a = 1.395						

X_5 แทน นโยบายการบริหาร

X_4 แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากตารางที่ 16 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าความสำคัญในรูปคะแนนดิบของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปกับนโยบายการบริหาร (X_5) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) มีค่าเท่ากับ .416 และ .263 โดยปัจจัยองค์การที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปมีทั้งหมด 2 ตัว โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากไปหาน้อย คือ นโยบายการบริหาร (X_5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ส่วนค่าถดถอยพหุคูณของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปกับนโยบายการบริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ .648 โดยปัจจัยพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปได้ร้อยละ 42.00 และการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปโดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_4 = 1.395 + .416X_5 + .263 X_4$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .392 X_5 + .341 X_4$$

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุของการยอมรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบความสอดคล้องของ
โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
โปรแกรมลิสเรล โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัวแปรที่ใช้ใน
การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (SK)
ค่าความโด่ง (KU) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจาย และการ
แจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (SK) ค่าความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลสมมติฐานจากกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	SK	KU
ปัจจัยด้านการสื่อสาร				
การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน	4.14	0.52	-0.30	-0.26
การสื่อสารระหว่างบุคคล	3.60	0.58	-0.10	-0.17
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด				
การสื่อสารภายนอก	4.02	0.46	0.15	-0.39
การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.90	0.56	-0.22	-0.06
ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.60	0.63	0.22	0.30
การคล้อยตามระบบสังคม	4.01	0.58	-0.33	0.18
ปัจจัยด้านการตัดสินใจ				
การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I	3.56	0.77	-0.08	-0.70
การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II	3.84	0.63	-0.14	-0.16
การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I	4.19	0.57	-0.39	0.33
การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II	4.40	0.58	-0.95	0.73
การตัดสินใจแบบกลุ่ม	4.30	0.64	-0.79	0.21
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
ความทะเยอทะยาน	4.41	0.51	-0.45	-0.68
ความกระตือรือร้น	4.52	0.46	-0.79	0.46
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.48	0.49	-0.56	-0.35
การรู้จักวางแผน	4.39	0.51	-0.34	-0.50
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร				
นโยบายการบริหาร	4.17	0.57	-0.65	0.38
การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
ด้านการบริหารวิชาการ	3.82	0.59	-0.42	-0.16
การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.89	0.53	-0.24	-0.50
การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.06	0.52	-0.24	-0.25
การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
ด้านการบริหารบริหารทั่วไป	4.26	0.44	-0.29	-0.41

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (SK) ค่าความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลสมมติฐานจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ค่อนข้างสูงกว่า 4.00 ยกเว้น ตัวแปร การตัดสินใจแบบอัตตารูปไทย I ตัวแปรการสื่อสารระหว่างบุคคล ตัวแปรผู้นำการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรการตัดสินใจแบบอัตตารูปไทย II ตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ ตัวแปร ด้านการเข้าถึงการบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.60, 3.60, 3.84, 3.82, 3.89 และ 3.90 ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความกระตือรือร้นมีค่าสูงสุด คือ 4.52 รองลงมา คือ ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความ รับผิดชอบต่อตนเอง คือ 4.48

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแจกแจง ข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าติดลบ) ตัวแปรด้านการสื่อสารมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะ เบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าติดลบ) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิดมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าติดลบ) ยกเว้นตัวแปรด้านการสื่อสารภายนอก และตัวแปรด้านผู้นำการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ และมีลักษณะเบ้ขวา (ความเบ้มีค่าเป็นบวก) ส่วนตัวแปรด้าน การตัดสินใจ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร และตัวแปรด้านการ ยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าติด ลบ) ทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่า ไค้่งปกติ (ความโด่งมีค่าน้อยกว่า 3) แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .09-.78 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันสูงจึงเหมาะสมที่จะนำมาใช้วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวแปรดังนี้

ในกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 1 คู่

ในกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 5 คู่ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 1 คู่ ได้แก่ตัวแปรการเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตัวแปรผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ขนาดความสัมพันธ์ = .69)

ในกลุ่มตัวแปรด้านการตัดสินใจ (X_3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < .2$) จำนวน 2 คู่ มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) จำนวน 2 คู่ มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 4 คู่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 2 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรการตัดสินใจแบบปริกษาหารีอII และการตัดสินใจแบบกลุ่ม (ขนาดความสัมพันธ์ = .73) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ตัวแปรการตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย I และตัวแปรการตัดสินใจแบบปริกษาหารีอ II (ขนาดความสัมพันธ์ = .05)

ในกลุ่มตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 2 คู่ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 4 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรด้านการมีความทะเยอทะยาน และตัวแปรด้านความกระตือรือร้น (ขนาดความสัมพันธ์ = .73)

ในกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 2 คู่ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 4 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณ และตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไป (ขนาดความสัมพันธ์ = .73)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ศึกษาจาก ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรทั้งหมด นำมาจัดกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการสื่อสาร ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิด ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร และ ตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรด้านการสื่อสาร ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิด ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร และตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (latent variable) ทั้ง 6 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิด ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร ส่วนตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการสื่อสาร ตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรแฝงทั้ง 6 ตัวแปรวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X2) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสื่อสารภายนอก (X_{21}) การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_{22}) ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_{23}) การคล้อยตามระบบสังคม (X_{24})

2. ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรด้านการตัดสินใจ (X3) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

5 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาศิปปิโดย I (X_{31}) การตัดสินใจแบบอัตตาศิปปิโดย II (X_{32}) การตัดสินใจแบบปริกษาหาริอI (X_{33}) การตัดสินใจแบบปริกษาหาริอII (X_{34}) และการตัดสินใจแบบกลุ่ม (X_{35})

3. ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีความทะเยอทะยาน (X_{41}) ความกระตือรือร้น (X_{42}) ความรับผิดชอบต่อนตนเอง (X_{43}) การรู้จักวางแผน (X_{44})

4. ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร (X_5) ประกอบด้วยตัวแปรแฝงสังเกตได้เพียงตัวเดียว ได้แก่ นโยบายการบริหาร (X_5)

5. ตัวแปรแฝงภายในตัวแปร ด้านการสื่อสาร (X_1) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน (X_{11}) และการสื่อสารระหว่างบุคคล (X_{12})

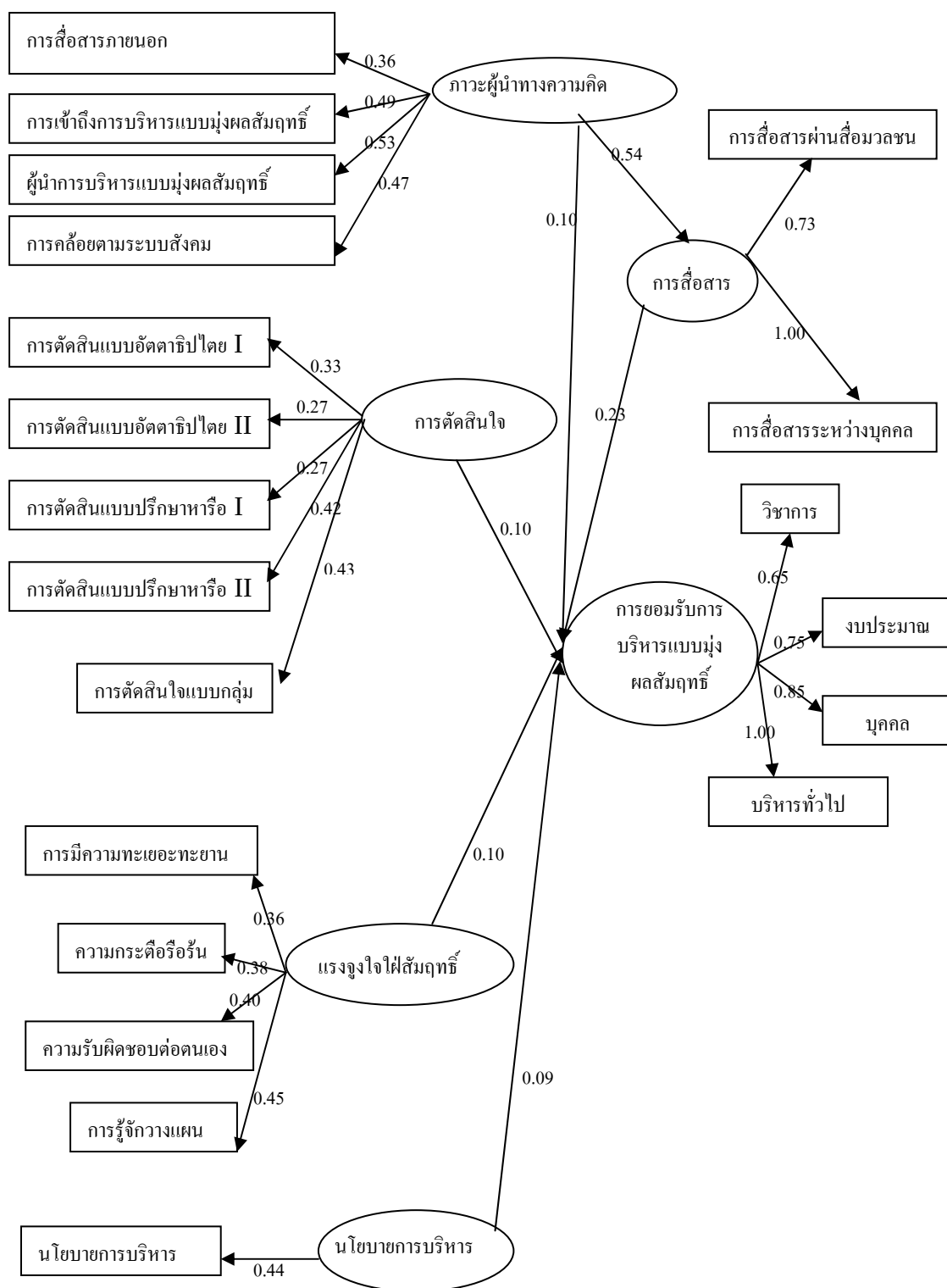
6. ตัวแปรแฝงภายในตัวแปร ด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) และการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารบริหารทั่วไป (Y_4)

ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานทางทฤษฎีที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดของอิทธิพลจาก ตัวแปรสาเหตุไปยังตัว แปรผลตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปร ผล	X1			Y				
			TE	IE	DE	TE	IE	DE		
X2			.544**		.544**	.230**	.130**		.100	
X3						.010			.010	
X4						.100			.100	
X1						.239**			.239**	
X5						.098**			.098**	
ค่าสถิติ										
ไค-สแควร์ = 65.810, df= 84, p=9.92, GFI=.982, AGFI=.954, RMR=.0101										
ตัวแปรความ เที่ยง	X21	X22	X23	X24	X31	X32	X33	X34	X35	X41
	.526	.525	.486	.626	.198	.121	.159	.501	.477	.497
ตัวแปรความ เที่ยง	X42	X43	X44	X45	X11	X12	Y1	Y2	Y3	Y4
	.548	.666	.819	.661	.629	.462	.501	.865	.573	.714
สมการโครงสร้างตัวแปร			X1			Y				
R SQUARE			.787			.671				
เมทริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง										
ตัวแปรแฝง	X1		Y		X2		X3		X4	X5
X1	1.00									
Y	.700		1.00							
X2	.887		.790		1.00					
X3	.695		.716		.784		1.00			
X4	.569		.702		.642		.855		1.00	
X5	.764		.803		.862		.759		.892	1.00

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



ภาพที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากตารางที่ 19 และภาพที่ 4 การวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 65.810 ($\chi^2 = 65.810$) ที่องศาอิสระเท่ากับ 84 (df=84) มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 9.92 (p=9.92) ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI=.982) ดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้ (AGFI=.954) มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR=.0101) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรปัจจัยการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.239 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.100 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_5) ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (X_3) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.098 และ 0.10 ตามลำดับ

ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำทางความคิด(X_2) ส่งผลทางอ้อมต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.130

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อตัวแปรปัจจัยการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y) สูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.239 รองลงมาคือ ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.100 ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร (X_5) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .098 และตัวแปรด้านการตัดสินใจ (X_3) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .010 แสดงว่าตัวแปรด้านการสื่อสาร (X_1) ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร (X_5) และตัวแปรด้านการตัดสินใจ (X_3) มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปรด้านการสื่อสาร (X_1) มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้สูงกว่าตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4)

สำหรับอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) พบว่า ตัวแปรดังกล่าว ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก .544 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวที่เป็นตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอกโดยส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีมีค่าตั้งแต่ 0.12-0.86 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในทั้งคู่พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) มีค่า R^2 เท่ากับ .787 แสดงว่า ร้อยละ 78.70 ของความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสารอธิบายได้จากอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด สำหรับปัจจัยการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า R^2 เท่ากับ .671 แสดงว่า ร้อยละ 67.10 ของความแปรปรวนของตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อธิบายได้จากอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_5) และปัจจัยด้านการตัดสินใจ (X_3)

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง .56-.89 ซึ่งทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน แสดงว่า ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดลดต่ำลง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดต่ำลงด้วย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_5) มีค่าสูงสุด .892 รองลงมาคือ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) มีค่า .887

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไปมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารงบประมาณ และปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารวิชาการตามลำดับ

สำหรับปัจจัยด้านการสื่อสารพบว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิดพบว่า ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคล้อยตามระบบสังคม และการสื่อสารภายนอก ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการตัดสินใจพบว่า การตัดสินใจแบบกลุ่มมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II และการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I ตามลำดับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า การรู้จักวางแผนมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น และการมีความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

จากผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า จากปัจจัยด้านการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

ข้อวิจารณ์

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ได้ข้อความรู้ใหม่ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก เป็นการอภิปรายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นที่สอง เป็นการอภิปรายถึงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาด และอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของรูปแบบการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

และประเด็นสุดท้าย เป็นการอภิปรายข้อค้นพบใหม่เกี่ยวกับการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ด้านบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการสื่อสาร จากปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต่อการพัฒนาให้ผู้บริหารมีการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือยอมรับรูปแบบนวัตกรรมทางการบริหารใหม่ ๆ ได้มากขึ้น ดังที่ Roger (1995) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการสื่อสาร เป็นกระบวนการสร้าง และใช้สารสนเทศร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ธรรมชาติของการสื่อสารทำให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมมีโอกาสแพร่หลายมากขึ้น ช่องทางการสื่อสารรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ คือการสื่อสารมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และช่องทางการสื่อสารผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นช่องทางหนึ่งในการชักชวนให้บุคคลยอมรับแนวคิดใหม่ๆ ได้ดี โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างๆ อาทิ การสัมมนา การประชุม ย่อมทำให้มีโอกาสรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมมากขึ้น

ข้อค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547) ศึกษาปัจจัยระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้าน

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของครู โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และ
ปริณิพล พบว่า ครูที่มีพฤติกรรมการสื่อสารมากจะมีระดับของการพัฒนาความรู้ และพัฒนาไปสู่
การยอมรับการประเมินคุณภาพภายนอกสูงขึ้น งานวิจัยของ สุรินทร์ ศรีทอง (2545) ได้ศึกษาการ
ยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษากระทรวง
ศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐานระบบ
คุณภาพ ISO 9002 ของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

งานวิจัยที่สนับสนุนพฤติกรรมด้านการสื่อสารในการยอมรับนวัตกรรม เช่น
งานวิจัยของสาโรจน์ แฝงยัง (2536) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมไทยในประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีอิทธิพล
โดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา และการศึกษาของ นฤมล จิตรเครือ
(2544) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของครูมัธยมศึกษาใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า การชม
การสาธิตของผู้รู้ การเข้ารับการอบรมสัมมนา การชมนิทรรศการ และการอ่านเอกสารของหน่วยงาน
ต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรม งานวิจัยของ สุธิภา แสันทอน (2540) ศึกษาตัวแปร
ที่สัมพันธ์กับการยอมรับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากหนังสือ ตำรา วารสาร การพูดคุย
แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรม และจากการศึกษา
ของ Park (1994) ประสิทธิภาพการสื่อสารสามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้นวัตกรรมได้ โดย
พฤติกรรม การสื่อสารมีความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทาง
ความคิดมีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิดของ Roger (1995) พบว่า ผู้นำทางความคิดเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าว
จิตใจให้ผู้อื่นยอมรับนวัตกรรมใหม่ และมีงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางความคิด เช่น
งานวิจัยของ วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางความคิด พบว่า ภาวะผู้นำ
ทางความคิดมีอิทธิพล และสามารถอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมด้านการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ได้ร้อยละ 20.85 และงานวิจัยของ เสถียร เขยประทับ (2535) ได้ศึกษาถึง
ภาวะผู้นำทางความคิดพบว่า เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยมีอิทธิพลต่อ
ความคิดเห็นของคนอื่น และสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมส่วน Morrison

(1996) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางความคิดมีความสัมพันธ์กับการนำไปใช้ในกระบวนการเผยแพร่นวัตกรรม

1.3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญในการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Roger (1995) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการที่บุคคล หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรม บุคคล หรือหน่วยงานตัดสินใจจะสร้างทัศนคติต่อนวัตกรรมนั้น เช่น สนใจ หรือไม่สนใจต่อนวัตกรรม จากนั้นจะทำการตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรมโดยบุคคลหน่วยงานตัดสินใจได้เข้าไปมีส่วนร่วมในนวัตกรรมนั้นแล้ว โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจนำนวัตกรรมต่าง ๆ สู่การบริหารจัดการในโรงเรียน การตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง

โดยข้อค้นพบการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ศรีทอง (2545) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจนำระบบคุณภาพ ISO 9002 มาใช้ในการบริหารโรงเรียนโดยถูกกำหนดในรูปเป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงาน และการศึกษาของ คารุณีย์ เผ่าสุวรรณ (2543) เกี่ยวกับการนำระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐกรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคม และกรมการประกันภัย พบว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ

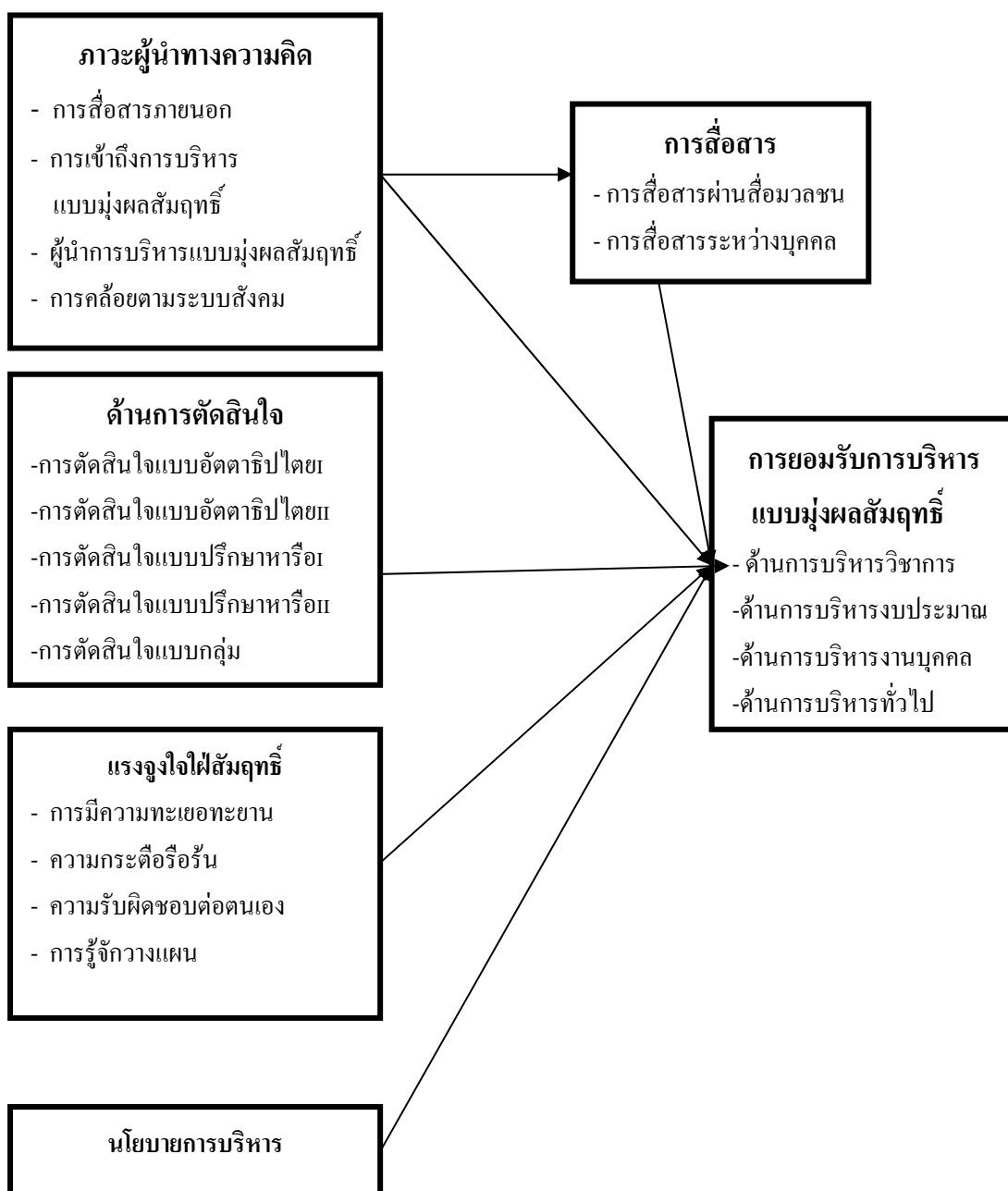
1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากจะเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน และพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารเพื่อที่จะให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาใช้ในการบริหารในโรงเรียนตนเองมากขึ้น

ข้อค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนาลัย อยู่สำราญ (2535) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนของครูผู้สอนสังคมศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่า ตัวแปรจิตลักษณะ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถเพิ่มอำนาจในการทำนายความตั้งใจที่จะทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้สูงขึ้นจากร้อยละ 22 เป็นร้อยละ 45 นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นตัวแปรที่เข้าทำนายความตั้งใจที่จะทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางได้เป็นอันดับแรก และจากการศึกษางานวิจัยของ Roger (1995) ที่ศึกษาความแตกต่างในคุณลักษณะของผู้ที่ยอมรับนวัตกรรม พบว่า กลุ่มบุคคลที่ยอมรับนวัตกรรมก่อนผู้อื่นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มบุคคลที่ยอมรับนวัตกรรมภายหลังผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนาน คุณประเสริฐ (2535) พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมมาก และเมื่ออยู่ในสภาวะการณ์ได้รับสารชักจูงก็จะมีแรงจูงใจที่จะใช้นวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ในการศึกษาของสาโรจน์ แ่งยัง (2536) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร 3 ตัว คือความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ส่วน คอลิต ยูสมัญ (2538) ได้ทำการศึกษาจิตลักษณะ และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายทางการศึกษาด้านการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยของนักเรียนไทยมุสลิมในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายการยอมรับนโยบายทางการศึกษา

1.5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารมีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลโดยข้อค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ ศศิปรมาณนท์ (2539) ได้ศึกษาการประยุกต์หลัก ISO 9001 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่า ระบบการบริหารงานคุณภาพของคุณลักษณะมาตรฐานระบบ ISO 9001 ที่สำคัญส่วนหนึ่ง คือ การกำหนดนโยบายการบริหารการปฏิบัติงาน โดยเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้ได้รับการรับรองระบบ ISO 9001 และจากการศึกษาของ สุรินทร์ ศรีทอง (2545) เกี่ยวกับการศึกษาการยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9002 ของผู้บริหารโรงเรียนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการสร้างรูปแบบโครงสร้างชนิดที่ทำนายตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย มาตรฐานเท่ากับ .544 ผู้วิจัยเสนอเป็นแผนภาพเชิงความคิดรวบยอด ดังแผนภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพที่ 5 เป็นแผนภาพความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อค้นพบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 67.10

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวแปรแบ่ง 6 ตัวแปร คือ ตัวแปรแบ่งภายนอก ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิด ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรด้านนโยบาย ส่วนตัวแปรภายใน ได้แก่ ตัวแปรด้านการสื่อสาร และตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างรูปแบบนี้ได้ประยุกต์ตามแนวคิดทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรมของ Roger (1995) และทฤษฎีสถาบันของ Meyer and Rowan (1977)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด โดยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมของ Roger (1995) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางความคิดมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม และพฤติกรรมด้านการสื่อสารมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม และจากการศึกษาของ ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2544) และงานวิจัยของ วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2545) พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากการศึกษาของ สาโรจน์ แผงยัง (2536) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร จากการศึกษาศุรินทร์ ศรีทอง (2545) พบว่า นโยบายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในการยอมรับนวัตกรรมระบบคุณภาพ ISO 9002 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ จากการศึกษาศาโรจน์ แผงยัง (2543) พบว่าการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ

ในส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ส่งผลทางอ้อมต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยผ่านปัจจัยด้านการสื่อสาร

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด คือ ตัวแปรด้านการสื่อสาร รองลงมาคือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเมื่อจัดเรียงความสำคัญของตัวแปรผล พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทั่วไปมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการสื่อสารการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด พบว่า ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคล้อยตามระบบสังคม และการสื่อสารภายนอก ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการตัดสินใจ พบว่า การตัดสินใจแบบกลุ่ม มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ II การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I การตัดสินใจ และอัตตาธิปไตย II และการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ I ตามลำดับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า การรู้จักวางแผนมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น และการมีความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

เมื่อจัดเรียงความสำคัญของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ

ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ และปัจจัยด้านการสื่อสาร

ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

จากแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวม และผลของการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ และจากสภาพปัจจุบันยังพบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในขั้นการนำไปใช้ (implementation)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลได้กระทำเป็น 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นตอนที่สอง เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2549 จำนวน 33,538 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้จำนวน 355 คน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน การสื่อสารระหว่างบุคคล 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ประกอบด้วย การสื่อสารภายนอก การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการคล้อยตามระบบสังคม 3) ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย I การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย II การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ I การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ II และการตัดสินใจแบบกลุ่ม 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การมีความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการรู้จักวางแผน 5) ปัจจัยด้านนโยบายการ

บริหาร 6) ปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปรวม 20 ตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา ลักษณะชีวทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามประกอบด้วย 4 หมวด ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำทางความคิด พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ พฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติมาก พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง พฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย และพฤติกรรมการบริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านนโยบายการบริหาร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมากที่สุด พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมาก พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติปานกลาง พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติน้อย พฤติกรรมการบริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการสำรวจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป โดยสอบถามถึงระดับการปฏิบัติ โดยมีระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ คือ สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 80 สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 สถานศึกษามีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 สถานศึกษา มีการ

ปฏิบัติได้น้อยกว่าร้อยละ 20 ส่วนที่ 2 เป็นการสำรวจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป
 โดยสอบถามถึงระดับการปฏิบัติ โดยมีระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ การปฏิบัติงาน และการบริหารงาน
 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับ
 มาก การปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางการปฏิบัติงาน และการ
 บริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย การปฏิบัติงานและการบริหารงานของสถานศึกษา
 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้รู้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ
 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน
 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ใช้การวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. วิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับ แบบแผน
 การบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัย
 ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (stepwise multiple regression analysis)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผน
 การบริหารราชการแนวใหม่:กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมลิสเรล โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ซึ่งมีการวิเคราะห์อิทธิพล
 ทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม วิเคราะห์ความตรงของโมเดลโดยตรวจสอบความ
 สอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติ ไค-สแควร์ (chi-square) ดัชนี
 GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjust goodness of fit index) ค่าดัชนี RMR (root mean
 squared residual) และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1.1 การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับปฏิบัติได้มาก เทียบได้กับขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ของ Roger (1995) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$, $\bar{X} = 4.28$, $\bar{X} = 3.99$, $\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารวิชาการมี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_5) และปัจจัยด้านการตัดสินใจ (X_3) การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาพยากรณ์ได้ ดังนี้

1.2.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารวิชาการ โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_1 = .274 + .990 X_2 + -.259 X_4 + .209 X_5 + .040 X_3$$

1.2.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารวิชาการ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .700 X_2 + .218 X_4 + .175 X_5 + .103 X_3$$

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงบประมาณมี 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด
 (X_2) ปัจจัยด้านนโยบาย (X_5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) และปัจจัยด้านการตัดสินใจ (X_3)
 และด้านการสื่อสาร (X_1) การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด
 ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสาร
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มา
 พยากรณ์ได้ ดังนี้

1.3.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงบประมาณ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_2 = .052 + .382 X_2 + .180 X_5 + .213 X_4 + .038 X_3 + .142 X_1$$

1.2.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงบประมาณ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .301 X_2 + .168 X_5 + .230 X_4 + .110 X_3 + .135 X_1$$

1.3 ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบาย
 การบริหาร (X_5) ปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) การยอมรับ
 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์
 กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ
 ใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัว
 พยากรณ์มาพยากรณ์ได้ดังนี้

1.3.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y_3 = 1.434 + .329X_4 + .295 X_5$$

1.3.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .360 X_4 + .235 X_5$$

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไปมี 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (X_5) การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาพยากรณ์ได้ ดังนี้

1.4.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไป โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_4 = 1.395 + .416X_5 + .263 X_4$$

1.4.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .392 X_5 + .341 X_4$$

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมามีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีการพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 65.810 ค่า P มีค่าเท่ากับ 9.92 ท้องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 84 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .954 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0101 ผลที่ได้จากค่าสถิติดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรภายในสังเกตได้แต่ละตัวก็อยู่ในเกณฑ์ดีคือ มีค่าอยู่ในช่วง 0.12-0.86 สำหรับสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) ของตัวแปรภายในแฝงทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ดีโดยมีค่า R-square ของตัวแปรด้านการสื่อสารมีค่าสูงสุดเท่ากับ .787 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเท่ากับ .671 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนด้านการสื่อสารได้ถึงร้อยละ 78.70 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 67.10

2.2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

2.2.1 ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีตัวแปรที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน และการสื่อสารระหว่างบุคคล

2.2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด มีตัวแปรที่สำคัญคือ การสื่อสารภายนอก การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์การคล้อยตามระบบสังคม

2.2.3 ปัจจัยด้านการตัดสินใจ มีตัวแปรที่สำคัญคือ การตัดสินใจแบบอัตตารูปไทย I การตัดสินใจแบบอัตตารูปไทย II การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ I การตัดสินใจแบบปริกษาหารือ II และการตัดสินใจแบบกลุ่ม

2.2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีตัวแปรที่สำคัญคือ การมีความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการรู้จักวางแผน

2.2.5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

2.2.6 ปัจจัยด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีตัวแปรที่สำคัญ คือ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารวิชาการ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงบประมาณ การยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านการบริหารงานบุคคล และการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทั่วไป

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r > 0.642$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) กับปัจจัยด้านนโยบาย (X_5) มีค่า r เท่ากับ 0.892 รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_1) กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด (X_2) ซึ่งมีค่า r เท่ากับ 0.887 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนใจ (X_3) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) ซึ่งมีค่า r เท่ากับ 0.855

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด และปัจจัยด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง

3.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มี 5 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านการตัดสินใจ และองค์ประกอบดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับปัจจัยด้านการสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.239 และ 0.100 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสาเหตุทางตรงต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุดนั่นคือ ถ้าผู้บริหารมีการสื่อสาร มีภาวะผู้นำทางความคิด มีแรงจูงใจ

ไฟสัณฤทธิ์ ถ้ายังมีมากจะส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น

3.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการสื่อสาร มี 1 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.544

3.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มี 1 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางความคิด โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 1.30

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางในการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งประเด็น เพื่อพัฒนาในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักโดยการจำแนกแนวทางการปฏิบัติได้เป็น 3 มิติ กล่าวคือ มิติบุคคล หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนมิติหน่วยงาน คือ โรงเรียน และมิติองค์กร คือ กระทรวงศึกษาธิการ

มิติบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง และสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ในระยะแรกของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาทักษะในการสื่อสาร และทักษะภาวะผู้นำทางความคิด ให้มากขึ้นเพื่อสร้างความตระหนักในการนำนวัตกรรมทางการบริหาร (administrative innovation) มาใช้ในการบริหารงานในองค์กร สิ่งเหล่านี้

มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการบริหาร อันจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่เป้าหมายในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

1. การสร้างทักษะในด้านการสื่อสารให้กับผู้บริหาร โรงเรียน เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายให้โรงเรียนมีการบริหารงานแบบนิติบุคคล มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปให้กับโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการสะสมความรู้ สะสมข้อมูลที่จำเป็นมาใช้ในการบริหารงาน ทักษะการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การสัมมนา กลุ่ม การประชุม การระดมความคิดเห็น เป็นสื่อในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล และความเข้าใจต่าง ๆ ต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องไปเรียนรู้โดยผ่านมวลชนต่าง ๆ (mass media) เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต ค้นหาข้อมูลข่าวสารจากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานในการทำงานที่จะสร้างจิตสำนึกในการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นนวัตกรรมทางการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน

2. การสร้างทักษะในด้านภาวะผู้นำทางความคิดให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร โรงเรียน ภาวะผู้นำทางความคิดเป็นความสัมพันธ์กับการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยประกอบด้วยการสื่อสารภายนอก การเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการคล้อยตามระบบสังคม ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการพัฒนาทักษะผู้นำทางความคิดตลอดเวลาโดยปฏิบัติตนและฝึกฝนให้ตนเองมีความเป็นผู้เข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนควรคำนึงถึงความสำคัญเนื่องจากการบริหารในยุคต่อไป โรงเรียนจะมีการบริหารเป็นนิติบุคคล การตัดสินใจในด้านการบริหารความรับผิดชอบมีมากขึ้น

มติหน่วยงาน

ในระดับโรงเรียนยุทธศาสตร์ในระดับนี้เป็นภาระความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียน เป็นผู้ที่บาทสำคัญในการนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความชัดเจนในการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการบริหาร (administrative innovation) และต้องทราบว่าอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียนเป็นตัวผลักดันให้โรงเรียนต้องนำนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสื่อสารให้แก่บุคลากรใน

โรงเรียน สื่อสารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางความคิด มีการเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในกระบวนการต่าง ๆ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานที่จะนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน มีการตัดสินใจในการนำนวัตกรรมมาใช้ ยุทธศาสตร์นี้จึงเน้นที่ตัวผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิด ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มติดึงการ

ระดับกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ระดับนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนด และคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายให้กับโรงเรียนสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การนำนวัตกรรมทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารระดับกระทรวงศึกษาธิการจะต้องวางแผนกลยุทธ์ กำหนดแผน และนโยบายให้ชัดเจนในการนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปฏิบัติในโรงเรียน ตลอดจะต้องมีการประเมินผลการนำไปใช้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติได้จริงของโรงเรียน ดังนี้

1. กำหนดเป็นนโยบายให้โรงเรียนทุกระดับนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้โดยมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการบริหารจัดการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ และเกิดการพัฒนาของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

2. กระทรวงศึกษาธิการต้องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียน และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และทางการบริหาร ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนา และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
2. โรงเรียนในฐานะองค์กรที่จะต้องนำนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้ และมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ตามสภาพการที่เปลี่ยนแปลงของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องค้นหานวัตกรรมทางการบริหารใหม่ ๆ เช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในอันที่จะสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นการสนองความต้องการในด้านคุณภาพของการทำงานในระดับองค์กร
3. สร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดคุณภาพเพื่อให้เกิดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ และความคาดหวังของสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัยสภาพปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการนำนวัตกรรมทางการบริหาร เช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาใช้ในการบริหารงานเพื่อจะได้ทราบว่า ในปัจจุบันมี ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในประเด็นใดบ้าง
2. ควรมีการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับบุคลากร อื่น ๆ เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจะได้ทราบปัญหา และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

3. ควรมีการศึกษาผลการนำนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับควบคุมคู่กับความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจน สามารถสรุปผลในลักษณะการประเมินในเชิงนโยบายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสาร และสิ่งอ้างอิง

กมลรัตน์ รัตนมาลัย. 2544. บรรยายการองค์การกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 ของพนักงาน
ต้อนรับภาคพื้น: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานกรุงเทพ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรกฎ งามชัยเดช. 2543. การยอมรับการนำระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้ใน
การปรับปรุงการบริหาร: กรณีศึกษาการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกสรฯ สุขสว่าง. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะบดีกับ
ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎี
บัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญตา กิระวิสาสกิจ. 2542. การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีต
ผสมสำเร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญเรือน กิตติวัฒน์. 2533. “แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร” ในเอกสารการสอน
ชุดวิชาพฤติกรรมศาสตร์การสื่อสาร. หน่วยที่ 1-8. หน้า 1-42. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

คอลิด บุษะมัญ. 2538. จิตลักษณะและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการที่มีผลต่อการยอมรับนโยบาย
ทางการศึกษาด้านการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยของเด็กนักเรียนมุสลิม ในจังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. 2547. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 2(2): 131-132.

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2528. เทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2537. คำบรรยายเรื่องการวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลัก
วิชาการ. สถาบันพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คารุณีย์ เผ่าสุวรรณ. 2543. การนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ
กรณีศึกษา: สำนักงานประกันสังคม และกรมการประกันภัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2524. การนำการเปลี่ยนแปลงเน้นกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม.
(อัครา)
- คุณหญิง โยเหลา, อ้อมเดือน สดมณี, และวันเพ็ญ วรวงศ์พงศา. 2545. ปัจจัยระดับบุคคลและระดับ
โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.
(อัครา)
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์. 2540. การกำหนด และการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะทฤษฎีและ
การประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ทรงฤทธิ์ เสือส่วย. 2539. การศึกษาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของ
ครูดีเด่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ. 2546. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและกลไกของ
การตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทองคูณ หงษ์พันธุ์. 2530. การพัฒนาค่านิยมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนา. สัมภาษณ์ 2(3):16-24.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: Modern Organization Theory**.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทแซทไฟร์ พรินติ้ง จำกัด.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543. **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทกราฟฟิค
ฟอร์แมท.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล จิตรเครือ. 2544. **องค์ประกอบที่มีผลต่อการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของครู
มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2539. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS**.
กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

ประทุม รอดประเสริฐ. 2535. **นโยบาย และการวางแผน: หลักการ และทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร:
เนติกุลการพิมพ์

ประนอม เดชชัย. 2531. **นวัตกรรมการเรียนการสอน และแนวปฏิบัติสังคม**. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (อัดสำเนา)

ปราวีณา สุวรรณณัฐโชติ. 2541. **การศึกษากระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน**.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา อินทราวุธ. 2543. การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟู้ดแวร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์. 2532. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พนาลัย อยู่สำราญ. 2535. ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอน
ของครูสอนสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพชรฯ เพชรแก้ว. 2535. เปรียบเทียบระดับการยอมรับนวัตกรรมการเรียนการสอนวิชาการสอนวิชา
คณิตศาสตร์ของครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาที่มีภูมิหลังต่างกันเขตการศึกษาที่ 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนคณิตศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราภรณ์ ผางสรน้อย. 2540. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนา
หลักสูตร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรี เชยจรรยา. 2541. แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

พัฒนวิ จงสวัสดิ์. 2544. การศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูผู้สอนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. 2547. การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: งานส่งเสริม
ภาพลักษณ์องค์กรสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

ไพลิน ผ่องใส. 2531. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาณุภูมิ ฤกษ์เมธ. 2547. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับนวัตกรรมทางการบริหาร: กรณีศึกษาการนำ ISO มาใช้ในโรงพยาบาลภาครัฐ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).

เมธี ปิณฑนันทน์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิกษ์อักษร.

บุภาพักตร์ จันทร์เขียว. 2543. กระบวนการยอมรับนวัตกรรมทางหลักสูตรและการสอน กรณีศึกษา: อำเภอพยุหะคีรี และอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา. 2547. ปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรเดช จันทรศร. 2532. การวิจัยเชิงนโยบาย: รูปแบบใหม่ของการกำหนดอนาคต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วิจิตร ศรีสะอาด. 2532. การวิจัยเชิงนโยบาย: รูปแบบใหม่ของการกำหนด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วิศิษฐ์ ศศิปริมาณนท์. 2539. การประยุกต์หลักการ ISO 9001 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หลังจากได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วุฒิชัย จานงค์. 2545. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

- ศิริพร วัชรวัฒน์. 2543. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. วารสารข้าราชการ. 45 (6): 61-65.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539. องค์การ และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศิริอร ชันชหัตถ์. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิสุทธิ.
- สกวเดือน ปณสมิทธิ. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการรื้อปรับระบบของพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สนาน คุณประเสริฐ. 2535. ผลการใช้สารชักจูงในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพร เฟื่องจันทร์. 2539. นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สาโรจน์ แสงยัง. 2536. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมไทยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2543. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2543. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. 2547. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. (อัครา).

สุชาติ เวโรจน์. 2540. **สาระสำคัญของโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ. ก้าวใหม่ของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ 2538-2540.** กรุงเทพมหานคร: ธีรานุสรณ์การพิมพ์.

สุธิภา แสันทอน. 2540. **ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

สุทิศ ชินะวงศ์. 2542. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครูช่างอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

สุรินทร์ ศรีทอง. 2545. **การศึกษาการยอมรับมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

สุวิมล ว่องวานิช. 2548. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

เสถียร เขยประทับ. 2535. **“การสื่อสารนวัตกรรม” ในเอกสารการสอนชุดวิชาสื่อสารเพื่อการพัฒนา. เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-8. หน้า 119-211. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**

อมร รักษาสัตย์. 2530. **การพัฒนานโยบาย: เอกสารการศึกษารัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา).**

อุทัย บุญประเสริฐ. 2528. **การกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายในการพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา**

Abrahamson, Eric. 1993. Managerial Fads and Fashions: The Diffusion and Rejection of Innovations. **Academy of Management Reviews.** 16 (3) : 586-612.

- Alexander, E.R. 1985. From Idea to Action: Note for a Contingency Theory of policy Implementation Process. **Administration & Society**. 16: 403-426.
- Atkinson, J.W. 1966. **Motive in Fantasy Action and Society**. New Delhi: Affiliated East West Press, Pvt, Ltd.
- Amudi, Anna Marie. 1999. **Factors affecting the permanent adoption of innovation: A case study in private school in Saudi Arabia**. (Online)
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9944343>, January 6, 2006
- Barnard, I. 1972. **Organization and Management**. Cambridge, Massachusett: Harvard University Press.
- Barnett, H. 1952. **Innovation : The Basic of culture change**. New York:Mc Graw-Hill Book Co, Inc.
- Berkowitz, David. 1997. **“Capturing the New Product Diffusion Process at the Individual adopter Level: A Controlled Field Experiment in an Event History Modeling Framework (Innovation Diffusion)”** Ph.D. Dissertation, The University of Alabama
 Dissertation Abstracts International : 58(06) : 2298.
- Best, J.W. 1978. **Research in Education**. 3rd ed. NewJersy: Prentice-Hall Inc.
- Bodilly, S. 2001. **New America schools concept of break the mold designs: How designs evolved and why Retrieved**. November 1, 2001 from
<http://www.ed.gov/database/ERIC/Diggests/ed.355205.html>. January 6, 2006
- Burford, Clara Ruth Hooten. 1980. **Measurement of change in teachers as indicators of stages of Implementation of an Innovation at Elementary school**. Dissertation
 Abstracts International. 42 (September 1980): 922-A

Canadian International Development Agency. **Result Based Management in CIDA : An Introductory Guide to Concept and Principle.**

[http: www. acdicida. gc.ca/cida_ind.nsf](http://www.acdicida.gc.ca/cida_ind.nsf), 2001.

Dube, S.C. 1965. “ Cultural Factor in Community Development”. **The Journal of Asian Studies.** London : Oxford University.

Foster, M.G. 1973. **Traditional Societies Technological Change.** New York: Harper & Row Publish, Inc.

George, F.M. 1973. **Traditional Societies and Technological Change.** New York: Harper & Row Publishers. INC.

Griffiths, Daniel E. 1990. **Administration as Decision Making in Andrew W. Halpin ed. Administrative Theory in Education.** New York: Macmillan.

Haiman, T, and Scott W.G. 1974. **Management in the Modern Organization.** Boston: Houghton University Press.

Herman, Herbert J.M. 1970. “A Questionnaire Measure of Achievement Motivation”. **Journal of Applied Psychology.** 54: 353-356.

Hovland, C.I. and J. Lrving. 1959. **Personality and Persuability. (ed).** New Haver, Yale University.

Hoy, W.K. , and Miskel G.C. 1991. **Educational Administration.** Singapore: McGraw-Hill.

Judge, JR, Zeithaml, Carl. P. 1992. Institutional and Strategic Choice Perspectives on Board Involvement in the Strategic Decision Process. **Academy of Management Journal.** 35(4): 766-794.

Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. 1985. **Organization and Management : A system and Contingency Approach.** New York: Mc Graw –Hill.

Klonglan, B.E. and E.W. Coward, Jr. 1977. **The Concept of Symbolic Adoption: A Suggested Interpretation in Rural Sociology.** Cite by Tula Teerachuttimunan, **Some Factors Affecting to Adoption of Multiple Cropping in Irrigation Area of Petch Buri Province.** M.A. Thesis in Comparative Religion. Faculty of Agricultural Studies, Kasetsart University.

Knutel, Phillip Gerard. 1999. **Adoption of an Innovation : the process Through which Faculty Decide whether to use Instructional Technology.** Ph.D. Dissertation, The University of Michigan Dissertation Abstracts International: (CD-ROM). 59(10): 3752.

Lewis, Norma A. 1984. “Instructional Leadership Styles of Effective Elementary School Principals in Texas” **Dissertation Abstracts International.** 45 (03): 709-A;

Likert, Rensis. 1962. **New Pattern of Management.** New York : Mc Graw-Hill.

Lindgren, H.C. 1967. **Education Psychology in Classroom (3rd ed).** New York: John Wiley and sons, Inc.

McClelland, D.C. and D.G. Winter. 1969. **Motivating Economic Achievement.** New York: The Free Press.

Meyer, J.W. and B Rowan. 1977. Institutional Organizations: Formal Structure as myth and Ceremony. **American Journal of Sociology.** 83: 340-363.

Morphet and Other. 1982. **Educational Organization and Administration.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

- Park, Kyungae. 1994. **Consumer use Innovativeness : An Empirical Conceptualization.**
(product use) Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee. Dissertation Abstract
International : (CD-ROM) .54(09): 3524.
- Powell, Lou G. 1982. **An Analysis of Research Education Degree of Implementation And
oncems Related Adoption of An Innovation.** Dissertation Abstracts International 42
(12) : 5245-A; June, 1982.
- Putt, A.D. and Springer F.J. 1989. **Policy Research: Concept Methods and Application.**
New Jersey Prentice Hall.
- Robbins, John Michael. 1995. "An Examination of ethnographic research methodology in
family therapy in context of Roger's Innovation decision Process model (Everett
M. Rogers). "Ph.D. Dissertation, The Florida State University, **Dissertation Abstracts
International.** (CD-ROM). 55 (08): 2573.
- Robbins, P.S. 1966. **Organization Behavior.** The United States of America: A Simon &
Schuster Co.
- Robbins, S.P. 1997. **Organization Theory.** United States of America: Prentice-Hall
International.
- Roger, E.M. and F.F. Shoemaker. 1983. "A Cross Cultural Approach." **Communication of
Innovation.** (2nd ed). New York: Free Press.
- Roger, E.M. 1995. **Diffusion of Innovation.** 3rd ed. New York: Free Press.
- Scott, W.R. and J.W. Meyer. 1983. The Organization of Societal Sectors. In J.W. Meyer and
W.R. Scott. (Eds). **Organizational Environments: Ritual and Rationality.** Thousand
Oaks, California: sage.

- Scott, W.R. 1994. Institutional analysis: Variance and Process theory approaches. In R.W.Scott, J.W. Meyer and Associates. (Eds.). **Institution Environments and Organizations : Structural Complexity and Individualism**. Thousand Oaks, California: Sage. pp. 81-99.
- Simon, A. 1977. **Administrative Behavior: A study of Decision Making Process in Administration Process in Administrative Organization**. New York: Free Press.
- Tolbert, P.S. and L.G. Zucker. 1985. Institutional Source of change in the formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service reform. **Administrative Science Quarterly**. 28 (March): 22-39.
- Vidler, D. 1977. "Achievement Motivation" **Motivation in Education**. New York: Academic Press.
- Vroom. H., and Yetton. w. 1973. **Leadership and Making**. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Weaver Warren. 1966. "The Mathematic of Communication" in **Communication and Culture**. Alfred G. Smith, ed. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Zeleny, Milan. 1982. **Multiple Criteria Decision Making**. New York: Mc Graw-Hill.
- Zeithml, Carl p. 1992. Institutional and Strategic choice Perspective on Board Involvement in the Strategic Decision Process. **Academy of Management Journal**. 35(4) 766-794.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ
จำนวน 20 ท่าน คือ

1. นายไพฑูย์ เสี่ยงก้อง
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ว่าที่ พันตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เจนอักษร
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ดร. อรรถพล จินะวัฒน์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. ดร. วรชัยพร แสงนภาพร
นักวิชาการศึกษา 8ว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
5. ดร. จินตนา ศักดิ์ภู่อรัมย์
นักวิชาการศึกษา 8ว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
6. ดร. นิภา พงศ์วิรัตน์
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
7. ดร. เกื้อกนก เอื้อวงศ์
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
8. ดร.ดิเรก วรรณเชียร
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
9. ดร.พิชญ์ ตูลสุข
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

10. ดร.สุวิทย์ มูลคำ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
11. ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
12. ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร เขต 1
13. ดร.เสาวนิตย์ ชัยมุสิก
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร เขต 2
14. ดร.นิพนธ์ เสือก้อน
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม กรุงเทพมหานคร
15. ดร.ธีรพนธ์ คงนาวัง
ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยด้อนพิทยาคม จังหวัดชัยภูมิ
16. ดร.พีระ รัตนวิจิตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระยอง จังหวัดระยอง
17. ดร.สุปราณี ไกรวัฒนุสรณ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนมหารณพาราม กรุงเทพมหานคร
18. นายเบญจกุล ศิริพรรณ
ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร
19. นายสุชาติ กันธิสาฤทธิ
ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา จังหวัดสกลนคร
20. นางอรทัย ประทุมรัตน์
ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (รอบที่ 1)

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสร้างปัจจัยหลัก
แห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในด้านการบริหารงานวิชาการ
การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ (นาย,นาง,นางสาว) นามสกุล.....
เพศ.....อายุ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....วิชาเอก.....
จากสถาบัน.....เมื่อ ปี พ.ศ.
- 1.2 ที่อยู่ปัจจุบันบ้านเลขที่.....หมู่บ้าน.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....โทรสาร.....
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน.....
ที่ทำงาน ชื่อหน่วยงาน.....
ที่ตั้งเลขที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) (ตอบอิสระ)
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเพื่อสร้างปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 กรุณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 กรุณาให้แนวคิดเรื่องปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) ในด้านการบริหารวิชาการ ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

2) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในด้านการบริหารวิชาการ ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

3) ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) ในด้านการบริหารงบประมาณ ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

- 4) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในด้านการบริหารงบประมาณควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

- 5) ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) ในด้านการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

- 6) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในด้านการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

- 7) ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) ในด้านการบริหารทั่วไป ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

- 8) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในด้านการบริหารทั่วไป ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง
ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2)

รหัส.....

 แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

(รอบที่ 2)

เรื่อง

 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ :
 กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Factors Affecting New Public Management Adoption :
 Cases of Results Based Management in Basic Education Institution.

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยจิต, ก.ค.	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินิจ เกตุขำ, Ph.D.	กรรมการสาขาวิชาเอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย คำสุวรรณ, วท.ค.	กรรมการสาขาวิชาเอก

ผู้วิจัย

ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม
 (นักศึกษาปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่:

กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors; CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators ; KPIs) ของการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

- องค์ประกอบของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors; CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators; KPIs) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้มาจากการศึกษา เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาการบริหารการศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์สรุป กำหนดเป็นปัจจัยหลักความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

- แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐

หญิง

☐

ชาย

2. อายุ

..... ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐

อาจารย์

☐

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐

รองศาสตราจารย์

☐

ศาสตราจารย์

5. ตำแหน่งทางบริหาร

6. สถานที่ทำงาน

.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ในแต่ละด้านนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และหากท่านเห็นว่าข้อความใดควรปรับปรุงแก้ไข กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ดังตัวอย่าง

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบสนองต่อความต้องการในท้องถิ่น						
1.1	จำนวนรายวิชาครบถ้วนตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	✓				

คำอธิบาย

ท่านเห็นว่าจำนวนรายวิชาครบถ้วนตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบสนองต่อความต้องการในท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตอบสนองต่อความต้องการในท้องถิ่น						
1.1	จำนวนรายวิชาครบถ้วนตามโครงสร้างของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน					
1.2	ร้อยละของรายวิชาที่นำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการในการ จัดทำหลักสูตร					
1.3	จำนวนรายวิชาที่ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการในการจัดทำ หลักสูตร					
1.4	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร					
2. การจัดกิจกรรมเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
2.1	ร้อยละของครูที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.2	ร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายกิจกรรม การเรียนการสอน					
2.3	ร้อยละของครูที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการนำภูมิ ปัญญา หรือเครือข่ายผู้ปกครอง					
2.4	ร้อยละของครูที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเสริม หลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.5	จำนวนชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
3. การวัดผล และประเมินผล						
3.1	ร้อยละของครูที่มีการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง					
3.2	ร้อยละของครูที่มีการผลประเมินให้สอดคล้องตามมาตรฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ เรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารวิชาการ						
3.3	ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตร และสถานศึกษากำหนด					
3.4	ร้อยละของการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ					
3.5	ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
4. การใช้สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีและการวิจัย ในชั้นเรียน						
4.1	ความเพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย ของสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม					
4.2	ร้อยละของครูที่ใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
4.3	ร้อยละของครูในการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมในการเรียนการสอน					
4.4	ร้อยละของการทำวิจัยในการพัฒนาสื่อ และการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4.5	ร้อยละของการเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียนในห้องักการหน่วยงาน และสถาบันอื่น					
5. การนิเทศการศึกษา						
5.1	มีการจัดระบบนิเทศทางวิชาการ และการเรียนการสอน					
5.2	ร้อยละของการนิเทศติดตามเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
6. แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา						
6.1	จำนวนหนังสือต่อนักเรียน					
6.2	ร้อยละของนักเรียนที่เข้าใช้บริการห้องสมุดต่อภาคเรียน					
6.3	จำนวน ประเภท แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. การดำเนินการด้านการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษา						
1.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณมีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
1.2	มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์					
1.3	มี MTEF ที่ชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้					
1.4	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และMTEF					
1.5	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด					
1.6	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณมีความครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
1.7	มีการนำข้อมูลจากการประเมินตนเอง (SSR) และจากการวิเคราะห์ SWOT มาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์					
1.8	มีแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
1.9	มีแผนกลยุทธ์สอดคล้อง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของชุมชน และประเทศมีความยืดหยุ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
1.10	มีการใช้เกณฑ์จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานทุกระดับ ในสถานศึกษามีความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
1.11	มีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในการวางแผนงบประมาณที่มุ่งผลผลิต และผลลัพธ์ของงานตามหลักการระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน					
1.12	มีขั้นตอนในการวางแผนงบประมาณการพิจารณากลับกรอง อนุมัติการดำเนินงานตามแผน และกำกับติดตามประเมินผลเป็นระบบ ครบถ้วนปฏิบัติได้จริง					
1.13	มีการจัดทำรายงานติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงิน					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. การดำเนินการด้านการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษา (ต่อ)						
1.14	มีการจัดทำคู่มือการรายงานผลการดำเนินงาน					
2. การดำเนินการด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตของสถานศึกษา						
2.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตมีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
2.2	มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการคำนวณต้นทุนการผลิตมีความชัดเจนและให้ทุกคนได้รับรู้					
2.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการคำนวณต้นทุนการผลิตให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน					
2.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต					
2.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ใช้ในการคำนวณต้นทุนการผลิตมีความครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
2.6	ร้อยละของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน					
2.7	อัตราการเพิ่มของประเภท/จำนวนเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการคำนวณต้นทุนการผลิต					
2.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการคำนวณต้นทุน การผลิตภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ					
2.9	มีการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยงานทุกระดับของสถานศึกษาในการคำนวณต้นทุนการผลิต					
2.10	มีการเผยแพร่ผล และวิธีการคำนวณต้นทุนการผลิตของกิจกรรมมีความต่อเนื่อง					
2.11	มีการคำนวณต้นทุนการผลิต ต้นทุนการดำเนินงาน ด้านการลงทุน ด้านการพัฒนา และเงินอุดหนุนค่าใช้จ่าย					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3. ดำเนินการด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา						
3.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.2	มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีความชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้					
3.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความครบถ้วน					
3.6	ร้อยละของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน					
3.7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ					
3.9	มีแผนงาน และขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.10	มีระบบการประเมินคุณภาพของวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้างตรงตามเวลาตรงความต้องการของผู้ใช้ และมีความประหยัด					
3.11	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานบุคลากร การติดต่อระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกที่ชัดเจน					
4. การดำเนินการบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณของสถานศึกษา						
4.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณมีความชัดเจน และปฏิบัติได้					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4. การดำเนินการบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณของ สถานศึกษา (ต่อ)						
4.2	มีโครงสร้าง และมอบหมายงานในระบบบริหารการเงินและ การควบคุมงบประมาณมีความชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้					
4.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะในระบบบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
4.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ					
4.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ ใช้ในการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณมีความ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
4.6	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการเงิน และการ ควบคุมงบประมาณ					
4.7	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารการเงิน และควบคุม งบประมาณภายในหน่วยงาน					
4.8	มีการบันทึกข้อมูลทางการเงิน และบัญชีเป็นระบบครบถ้วน เป็นปัจจุบันถูกต้องตามระเบียบ					
4.9	มีการจัดเก็บเอกสารทางการเงิน และบัญชีเป็นระบบ ปลอดภัย ง่ายต่อการตรวจสอบ					
4.10	มีการกำกับการใช้เงินที่มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์					
4.11	มีการรายงานวิเคราะห์เปรียบเทียบทางการเงินเพื่อการ บริหาร					
4.12	มีรายงานควบคุมงบประมาณ ยอดคงเหลือ และยอดต่าง					
4.13	มีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงฐานะทางการเงิน และผลการ ดำเนินงาน					
4.14	มีการใช้เงิน และจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5. การดำเนินการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา						
5.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารสินทรัพย์มีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
5.2	มีโครงสร้างมอบหมายงานในการบริหารสินทรัพย์ชัดเจนให้ทุกคนได้รับรู้					
5.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการบริหารสินทรัพย์แก่บุคลากรในหน่วยงาน					
5.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารสินทรัพย์					
5.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารสินทรัพย์ที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน					
5.6	ร้อยละของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการบริหารสินทรัพย์เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน					
5.7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสินทรัพย์					
5.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารสินทรัพย์ภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.9	มีการบริหารสินทรัพย์อย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน					
5.10	มีการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ของหน่วยงานร่วมกันอย่างคุ้มค่า					
5.11	มีแผนการใช้ และบำรุงรักษาสินทรัพย์					
5.12	ร้อยละค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมบำรุงรักษาสินทรัพย์ของหน่วยงานมีอัตราที่เพิ่มเป็นปกติ					
5.13	ร้อยละของสินทรัพย์ของหน่วยงานที่มีอายุการใช้งานเฉลี่ยตามมาตรฐานอายุการใช้งาน					
5.14	มีการจัดหารายได้ และประโยชน์จากสินทรัพย์					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6. การดำเนินการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา						
6.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานมีความชัดเจนและปฏิบัติได้					
6.2	มีโครงสร้างการมอบหมายงานด้านการรายงานทางการเงินที่ชัดเจนให้ทุกคนได้รับรู้					
6.3	ร้อยละของบุคลากรรับผิดชอบจบทางด้านการวางแผนงบประมาณ การเงิน การบัญชีครบตามโครงสร้าง					
6.4	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะด้านการรายงานทางการเงินแก่บุคลากรในหน่วยงาน					
6.5	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน					
6.6	มีการจัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการรายงานทางการเงิน ความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
6.7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน					
6.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการรายงานทางการเงินผลการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
6.9	มีการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน/งาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
6.10	มีการรายงานทางการเงิน ผลการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบเป็นปัจจุบัน					
6.11	มีรายงานทางการเงินที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานภายใน และภายนอก					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6. การดำเนินการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (ต่อ)						
6.12	มีข้อมูลทางการเงินที่มีการเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้สนใจและสาธารณชนได้รับทราบ					
6.13	มีการรายงานผลการดำเนินงานประกอบด้วยกิจกรรมหลักงบประมาณ ผลผลิต ผลลัพธ์ ระดับกิจกรรม และโครงการระยะเวลา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ					
6.14	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
7. การดำเนินการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา						
7.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการตรวจสอบภายในมีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
7.2	มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน					
7.3	มีโครงสร้างมอบหมายงานด้านการตรวจสอบภายในชัดเจนให้ทุกคนได้รับรู้					
7.4	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทักษะด้านการตรวจสอบภายในแก่บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
7.5	มีการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบ					
7.6	มีการเตรียมข้อมูลงบประมาณสารสนเทศที่ใช้ประกอบการในการ ตรวจสอบภายใน					
7.7	มีการจัดทำแผนการตรวจสอบระยะยาว และแผนประจำปี					
7.8	มีการตรวจสอบภายในตามแผนปฏิบัติการ และจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงานบุคคล		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ครูมีวุฒิความรู้ความสามารถตรงตามงานที่รับผิดชอบ						
1.1	ครูจบระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป					
1.2	ร้อยละของครูที่สอนที่ตรงตามวิชาเอก/ตามความถนัด					
1.3	จำนวนครูตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ					
1.4	อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน					
1.5	ค่าเฉลี่ยคาบสอนต่อสัปดาห์					
2. การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ						
2.1	ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู					
2.2	ร้อยละของครูที่ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
2.3	ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2.4	ร้อยละของการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ					
2.5	มีการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร					
2.6	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย และประสิทธิภาพ					
3. ระบบคุณธรรม และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน						
3.1	ร้อยละของครูที่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน					
3.2	ร้อยละของกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน					
3.3	มีระบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนโปร่งใสตรวจสอบได้					
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา						
4.1	มีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
4.2	มีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำทางวิชาการ					
4.3	มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และการจัดการ					
4.4	ระดับของการบริหารมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ควรแก้ไข (โปรดระบุข้อความที่ควรแก้ไข)

.....

.....

.....

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักในการบริหารงานบริหารทั่วไป

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทั่วไป		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร และ สารสนเทศ						
1.1	มีการจัดข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมทันต่อการใช้งาน					
1.2	ร้อยละของโครงการในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศ					
2. การจัดระบบบริหาร และพัฒนาองค์กร						
2.1	มีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
2.2	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม					
2.3	มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กร					
3. ระบบการบริหารอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อประโยชน์ใช้สอย						
3.1	ความเพียงพอ และเหมาะสมของพื้นที่ใช้สอยทั้งหมดของสถานศึกษา					
3.2	อัตราส่วนของหน่วยของน้ำดื่ม น้ำใช้ต่อนักเรียน					
3.3	อัตราส่วนของนักเรียนต่อหน่วยของห้องน้ำห้องส้วม					
3.4	ระดับความสะดวก สบายปลอดภัยของถนน และทางเดิน					
3.5	อัตราส่วนของนักเรียนต่อพื้นที่ อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องบริการ					
3.6	ความเพียงพอ และเหมาะสมของพื้นที่จัดกิจกรรมกีฬา และการพักผ่อน					
3.7	มีการพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทั่วไป		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4. การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน และการจัดนักเรียน เข้าชั้นเรียน						
4.1	มีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ของสถานศึกษา					
4.2	มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนนักเรียน					
4.3	มีการกำหนดแผนการรับนักเรียน					
4.4	มีการจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวง					
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน						
5.1	มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
5.2	มีระบบส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน					
5.3	ร้อยละของการส่งเสริมการจัดกิจกรรมแก่นักเรียนอย่าง หลากหลาย ตามความถนัด และความสนใจ					
5.4	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
5.5	มีกิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตให้กับ นักเรียน					
6. การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับชุมชน						
6.1	มีการวางแผนประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาโดยการมี ส่วนร่วมของชุมชน					
6.2	ร้อยละของกิจกรรมการประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากชุมชน					
6.3	ร้อยละการพัฒนาคณากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์					
6.4	ร้อยละของการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อสถานศึกษา					
6.5	ร้อยละของการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อกิจการของ ชุมชน					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทั่วไป		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
7. การบริหารงานสารบรรณของสถานศึกษา						
7.1	มีการวางแผนเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณของสถานศึกษา					
7.2	มีการดำเนินการงานสารบรรณตามระเบียบงานสารบรรณ					
7.3	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานสารบรรณ					
8. สถานศึกษามีการบริหาร และจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน						
8.1	มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา					
8.2	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม					
8.3	มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน					
8.4	มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน					
8.5	มีการตรวจสอบ และถ่วงดุลการบริหารจัดการ					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ควรแก้ไข
(โปรดระบุข้อความที่ควรแก้ไข)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3)

รหัส.....

 แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

(รอบที่ 3)

เรื่อง

 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ :
 กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**Factors Affecting New Public Management Adoption :
 Cases of Results Based Management in Basic Education Institution.**

 อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยจิต, ค.ศ.	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินิจ เกตุขำ, Ph.D.	กรรมการสาขาวิชาเอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย คำสุวรรณ, วท.ค.	กรรมการสาขาวิชาเอก

 ผู้วิจัย

ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม
 (นักศึกษาปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่:
กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

- จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา ทบทวนคำตอบของท่านอีกครั้ง โดยผู้วิจัยได้แสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อให้ท่านได้ทราบคำตอบของกลุ่ม และตำแหน่งคำตอบของตัวเองว่ามีความสอดคล้องกัน มากน้อยเพียงใด ซึ่งหากคำตอบของท่านแตกต่างไปจากคำตอบของกลุ่มท่านสามารถเปลี่ยนแปลง คำตอบได้ หรือหากท่านยังยืนยันคำตอบเดิม กรุณาแสดงเหตุผลประกอบเพื่อยืนยันคำตอบของท่าน

• วิธีการตอบ

1. เพื่อทำความเข้าใจตรงกันในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ แสดงค่าสถิติจากการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และของตัวเองในรอบที่ 2 โดย สัญลักษณ์ดังกล่าวมีความหมายดังนี้

X หมายถึง ค่าระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่านในรอบที่ 2

————— หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตกในช่วงนี้

2. ในการพิจารณาคำตอบของท่านผู้เชี่ยวชาญมี 2 กรณี คือ

- 2.1) หากค่าระดับคะแนนคำตอบของท่าน X อยู่ในช่วงขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ————— แสดงว่าความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับของกลุ่ม ท่านไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ๆ

- 2.2) หากค่าระดับคะแนนคำตอบของท่าน X อยู่นอกช่วงขอบเขต ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ————— แสดงว่าความคิดเห็นของท่านแตกต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่ม ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงคำตอบของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่อยู่ในช่วงขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์หรือท่านยังยืนยันคำตอบเดิม กรุณาแสดงเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี
		5	4	3	2	1	ยืนยันคำตอบที่แตกต่างจากกลุ่ม
1. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น							
1.1	จำนวนรายวิชาครบถ้วนตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	X					คำตอบของท่านสอดคล้องกับ
1.2	ร้อยละของรายวิชาที่นำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการในการจัดทำหลักสูตร		✓				เปลี่ยนแปลงคำตอบ
						X	คำตอบของท่านแตกต่างจากกลุ่ม
1.3	จำนวนรายวิชาที่ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการในการจัดทำหลักสูตร				X	✓	ตัวชี้วัดนี้ควรจะอยู่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
		ยืนยันคำตอบเดิม					
1.4	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี ยืนยัน คำตอบที่ แตกต่างจาก กลุ่ม
1. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานตอบสนองต่อความต้องการ ของท้องถิ่น (ต่อ)		5	4	3	2	1	
1.1	จำนวนรายวิชาครบถ้วนตามโครงสร้างของ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	X					
1.2	ร้อยละของรายวิชาที่นำเสนอสาระท้องถิ่นเข้า บูรณาการในการจัดทำหลักสูตร				X		
1.3	จำนวนรายวิชาที่ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการ ในการจัดทำหลักสูตร				X		
1.4	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ หลักสูตร	X					
2. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
2.1	ร้อยละของครูที่มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		X				
2.2	ร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมกำหนด จุดมุ่งหมายกิจกรรมการเรียนการสอน	X					
2.3	ร้อยละของครูที่จัดกิจกรรมการเรียนการ สอนโดยการนำภูมิปัญญา หรือเครือข่าย ผู้ปกครอง			X			
2.4	ร้อยละของครูที่มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเสริมหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	X					
2.5	จำนวนชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		X				
3. การวัดผล และประเมินผล							
3.1	ร้อยละของครูที่มีการวัด และประเมินผล ตามสภาพจริง	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
3. การวัดผล และประเมินผล (ต่อ)							
3.2	ร้อยละของครูที่มีการผลประเมินให้สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้				X		
3.3	ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตร และสถานศึกษากำหนด	X					
3.4	ร้อยละของการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ		X				
3.5	ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	X					
4. การใช้สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีและการวิจัย ในชั้นเรียน							
4.1	ความเพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย ของสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	X					
4.2	ร้อยละของครูที่ใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		X				
4.3	ร้อยละของครูในการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมในการเรียนการสอน	X					
4.4	ร้อยละของการทำวิจัยในการพัฒนาสื่อ และการเรียนรู้ของผู้เรียน		X				

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
4. การใช้สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีและการวิจัย ในชั้นเรียน (ต่อ)							
4.5	ร้อยละของการเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียน ในห้องค์การ หน่วยงาน และสถาบันอื่น				X		
5. การนิเทศการศึกษา							
5.1	มีการจัดระบบนิเทศทางวิชาการ และ การเรียนการสอน	X					
5.2	ร้อยละของการนิเทศติดตามเกี่ยวกับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	X					
6. แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา							
6.1	จำนวนหนังสือต่อนักเรียน	X					
6.2	ร้อยละของนักเรียนที่เข้าใช้บริการห้องสมุด ต่อภาคเรียน		X				
6.3	จำนวน ประเภท แหล่งเรียนรู้ และ เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา และ นอกสถานศึกษา	X					
6.4	ร้อยละของการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนที่ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอก สถานศึกษา		X				
6.5	จำนวนแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้			X			

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารวิชาการ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
7. การส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือด้านการพัฒนาการศึกษา							
7.1	จำนวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนท้องถิ่น ที่มีต่อการจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการของสถานศึกษา				X		
7.2	จำนวนให้บริการแก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่นในด้านวิชาการ	X					
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการบริหารการศึกษา							
8.1	มีระบบ และแผนงานประกันคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา	X					
8.2	มีการดำเนินการตามระบบ และแผนงานประกันคุณภาพทางการศึกษา		X				
8.3	มีการประเมินตนเอง และจัดทำรายงาน	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
1. การดำเนินการด้านการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษา							
1.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณมีความชัดเจน และปฏิบัติได้				X		
1.2	มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์	X					
1.3	มี MTEF ที่ชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้		X				
1.4	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และMTEF		X				
1.5	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด			X			
1.6	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณมีความครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		X				
1.7	มีการนำข้อมูลจากการประเมินตนเอง (SSR) และจากการวิเคราะห์ SWOT มาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์		X				
1.8	มีแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา			X			
1.9	มีแผนกลยุทธ์สอดคล้อง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของชุมชน และประเทศมีความยืดหยุ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
1. การดำเนินการด้านการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษา (ต่อ)							
1.10	มีการใช้เกณฑ์จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษามีความโปร่งใส และตรวจสอบได้				X		
1.11	มีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในการวางแผนงบประมาณที่มุ่งผลผลิต และผลลัพธ์ของงานตามหลักการระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน	X					
1.12	มีขั้นตอนในการวางแผนงบประมาณการพิจารณาถ่วงถ่วงการอนุมัติการดำเนินงานตามแผน และกำกับติดตามประเมินผลเป็นระบบครบถ้วนปฏิบัติได้จริง		X				
1.13	มีการจัดทำรายงานติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงิน		X				
1.14	มีการจัดทำคู่มือการรายงานผลการดำเนินงาน			X			
2. การดำเนินการด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตของสถานศึกษา							
2.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตมีความชัดเจน และปฏิบัติได้		X				
2.2	มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการคำนวณต้นทุนผลผลิตมีความชัดเจนและให้ทุกคนได้รับรู้			X			

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
2. การดำเนินการด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตของสถานศึกษา (ต่อ)							
2.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการคำนวณต้นทุนการผลิตให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน				X		
2.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินด้านการคำนวณต้นทุนผลิต	X					
2.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณและสารสนเทศที่ใช้ในการคำนวณต้นทุนผลิตมีความครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		X				
2.6	ร้อยละของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน		X				
2.7	อัตราการเพิ่มของประเภท/จำนวนเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการคำนวณทุนผลิต			X			
2.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ		X				
2.9	มีการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยงานทุกระดับของสถานศึกษาในการคำนวณต้นทุนผลิต			X			
2.10	มีการเผยแพร่ผล และวิธีการคำนวณต้นทุนผลิตของกิจกรรมมีความต่อเนื่อง	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
2. การดำเนินการด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตของสถานศึกษา (ต่อ)							
2.11	มีการคำนวณต้นทุนผลผลิต ต้นทุนการดำเนินงาน ด้านการลงทุน ด้านการพัฒนา และเงินอุดหนุนค่าใช้จ่าย				X		
3. ดำเนินการด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา							
3.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง		X				
3.2	มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีความชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้		X				
3.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทักษะในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง			X			
3.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง		X				
3.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความครบถ้วน			X			
3.6	ร้อยละของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
3. ดำเนินการด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา (ต่อ)							
3.7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง				X		
3.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ		X				
3.9	มีแผนงาน และขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้าง		X				
3.10	มีระบบการประเมินคุณภาพของวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้างตรงตามเวลาตรง ความต้องการของผู้ใช้ และมีความประหยัด			X			
3.11	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน บุคลากร การติดต่อระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกที่ชัดเจน		X				
4. การดำเนินการบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณของสถานศึกษา							
4.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณมีความชัดเจน และปฏิบัติได้	X					
4.2	มีโครงสร้าง และมอบหมายงานในระบบบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณมีความชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้		X				
4.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในระบบบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ			X			

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
4. การดำเนินการบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณของสถานศึกษา (ต่อ)							
4.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ				X		
4.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณมีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน		X				
4.6	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ		X				
4.7	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารการเงิน และควบคุมงบประมาณภายในหน่วยงาน			X			
4.8	มีการบันทึกข้อมูลทางการเงิน และบัญชีเป็นระบบครบถ้วนเป็นปัจจุบันถูกต้องตามระเบียบ		X				
4.9	มีการจัดเก็บเอกสารทางการเงิน และบัญชีเป็นระบบปลอดภัย ง่ายต่อการตรวจสอบ	X					
4.10	มีการกำกับการใช้เงินที่มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์		X				
4.11	มีการรายงานวิเคราะห์เปรียบเทียบทางการเงินเพื่อการบริหาร			X			

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
4. การดำเนินการบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณของสถานศึกษา (ต่อ)							
4.12	มีรายงานควบคุมงบประมาณ ยอดคงเหลือและยอดต่าง				X		
4.13	มีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน		X				
4.14	มีการใช้เงิน และจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้		X				
5. การดำเนินการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา							
5.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารสินทรัพย์มีความชัดเจน และปฏิบัติได้		X				
5.2	มีโครงสร้างมอบหมายงานในการบริหารสินทรัพย์ชัดเจนให้ทุกคนได้รับรู้	X					
5.3	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการบริหารสินทรัพย์แก่บุคลากรในหน่วยงาน		X				
5.4	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารสินทรัพย์			X			
5.5	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณและสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารสินทรัพย์ที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
5. การดำเนินการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา (ต่อ)							
5.6	ร้อยละของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการบริหารสินทรัพย์เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน				X		
5.7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสินทรัพย์		X				
5.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารสินทรัพย์ภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ		X				
5.9	มีการบริหารสินทรัพย์อย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน		X				
5.10	มีการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ของหน่วยงานร่วมกันอย่างคุ้มค่า	X					
5.11	มีแผนการใช้ และบำรุงรักษาสินทรัพย์		X				
5.12	ร้อยละค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมบำรุงรักษาสินทรัพย์ของหน่วยงานมีอัตราที่เพิ่มเป็นปกติ			X			
5.13	ร้อยละของสินทรัพย์ของหน่วยงานที่มีอายุการใช้งานเฉลี่ยตามมาตรฐานอายุการใช้งาน	X					
5.14	มีการจัดหารายได้ และประโยชน์จากสินทรัพย์			X			

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
6. การดำเนินการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา							
6.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานมีความชัดเจนและปฏิบัติได้				X		
6.2	มีโครงสร้างการมอบหมายงานด้านการรายงานทางการเงินที่ชัดเจนให้ทุกคนได้รับรู้		X				
6.3	ร้อยละของบุคลากรรับผิดชอบจบทางด้าน การวางแผน งบประมาณ การเงิน การบัญชี ครบตามโครงสร้าง		X				
6.4	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะด้านการรายงานทางการเงินแก่บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		X				
6.5	ร้อยละของวงเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน	X					
6.6	มีการจัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการรายงานทางการเงิน ความครบถ้วน		X				
6.7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน			X			
6.8	มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการรายงานทางการเงินผลการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
6. การดำเนินการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (ต่อ)							
6.9	มีการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน/งาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา				X		
6.10	มีการรายงานทางการเงิน ผลการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบเป็นปัจจุบัน		X				
6.11	มีรายงานทางการเงินที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานภายใน และภายนอก		X				
6.12	มีข้อมูลทางการเงินที่มีการเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้ที่สนใจและสาธารณชนได้รับทราบ		X				
6.13	มีการรายงานผลการดำเนินงานประกอบด้วยกิจกรรมหลักงบประมาณ ผลผลิต ผลลัพธ์ ระดับกิจกรรม และโครงการ ระยะเวลา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	X					
6.14	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ		X				
7. การดำเนินการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา							
7.1	มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการตรวจสอบภายในมีความชัดเจน และปฏิบัติได้	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
7. การดำเนินการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา (ต่อ)							
7.2	มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์กาปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน				X		
7.3	มีโครงสร้างมอบหมายงานด้านการตรวจสอบภายในชัดเจนให้ทุกคนได้รับรู้		X				
7.4	ร้อยละของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการตรวจสอบภายในแก่บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		X				
7.5	มีการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการตรวจสอบภายในสอดคล้องกับกาปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบ		X				
7.6	มีการเตรียมข้อมูลงบประมาณสารสนเทศที่ใช้ประกอบการในการ ตรวจสอบภายใน	X					
7.7	มีการจัดทำแผนการตรวจสอบระยะยาวและแผนประจำปี		X				
7.8	มีการตรวจสอบภายในตามแผนปฏิบัติการและจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ	X					
7.9	ร้อยละของผู้รับตรวจที่ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบ			X			
7.10	ร้อยละของงาน/โครงการที่ได้รับการตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบมีการดำเนินการ มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์		X				

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงานบุคคล		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
1. ครูมีวุฒิความรู้ความสามารถตรงตามงานที่รับผิดชอบ							
1.1	ครูจบระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป				X		
1.2	ร้อยละของครูที่สอนที่ตรงตามวิชาเอก/ตามความถนัด		X				
1.3	จำนวนครูตามเกณฑ์ขอกระทรวงศึกษาธิการ		X				
1.4	อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน		X				
1.5	ค่าเฉลี่ยคาบสอนต่อสัปดาห์	X					
2. การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ							
2.1	ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	X					
2.2	ร้อยละของครูที่ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู			X			
2.3	ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ		X				
2.4	ร้อยละของการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ			X			
2.5	มีการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงานบุคคล		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
2. การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ (ต่อ)							
2.6	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัย และประสิทธิภาพ				X		
3. ระบบคุณธรรม และการสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงาน							
3.1	ร้อยละของครูที่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน		X				
3.2	ร้อยละของกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน		X				
3.3	มีระบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ โปร่งใสตรวจสอบได้	X					
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการ บริหารจัดการศึกษา							
4.1	มีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ	X					
4.2	มีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำทาง วิชาการ			X			
4.3	มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และการจัดการ		X				
4.4	ระดับของการบริหารมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ			X			

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทั่วไป		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร และ สารสนเทศ							
1.1	มีการจัดข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุม ทันต่อการใช้งาน				X		
1.2	ร้อยละของโครงการในการพัฒนาระบบ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศ		X				
2. การจัดระบบบริหาร และพัฒนาองค์กร							
2.1	มีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการ บริหารงานที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความ เหมาะสม	X					
2.2	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมี ส่วนร่วม	X					
2.3	มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาองค์กร			X			
3. ระบบการบริหารอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสม ต่อประโยชน์ใช้สอย							
3.1	ความเพียงพอ และเหมาะสมของพื้นที่ใช้ สอยทั้งหมดของสถานศึกษา			X			
3.2	อัตราส่วนของหน่วยของน้ำดื่ม น้ำใช้ต่อ นักเรียน		X				
3.3	อัตราส่วนของนักเรียนต่อหน่วยของห้องน้ำ ห้องส้วม			X			
3.4	ระดับความสะดวก สบายปลอดภัยของถนน และทางเดิน	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทั่วไป		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
3. ระบบการบริหารอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสม ต่อประโยชน์ใช้สอย (ต่อ)							
3.5	อัตราส่วนของนักเรียนต่อพื้นที่ อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ				X		
3.6	ความเพียงพอ และเหมาะสมของพื้นที่จัด กิจกรรมกีฬา และการพักผ่อน		X				
3.7	มีการพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่ และ สภาพแวดล้อมให้มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม พร้อมที่จะใช้ประโยชน์	X					
4. การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน และ การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน							
4.1	มีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับ บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา			X			
4.2	มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำ สำมะโนนักเรียน			X			
4.3	มีการกำหนดแผนการรับนักเรียน		X				
4.4	มีการจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียนตามเกณฑ์ของ กระทรวง			X			
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน							
5.1	มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	X					
5.2	มีระบบส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ นักเรียน		X				

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารงานทั่วไป		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจการนักเรียน(ต่อ)							
5.3	ร้อยละของการส่งเสริมการจัดกิจกรรมแก่นักเรียนอย่างหลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจ				X		
5.4	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง		X				
5.5	มีกิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตให้กับนักเรียน	X					
6. การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับชุมชน							
6.1	มีการวางแผนประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน			X			
6.2	ร้อยละของกิจกรรมการประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากชุมชน			X			
6.3	ร้อยละการพัฒนานุเคราะห์ผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์		X				
6.4	ร้อยละของการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อสถานศึกษา			X			
6.5	ร้อยละของการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อกิจการของชุมชน	X					

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทั่วไป		ระดับความเหมาะสม					เหตุผลกรณี กรณียืนยัน คำตอบที่ แตกต่าง จากกลุ่ม
		5	4	3	2	1	
7. การบริหารงานสารบรรณของสถานศึกษา							
7.1	มีการวางแผนเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณของสถานศึกษา				X		
7.2	มีการดำเนินการงานสารบรรณตามระเบียบงานสารบรรณ		X				
7.3	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานสารบรรณ	X					
8. สถานศึกษามีการบริหาร และจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน							
8.1	มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา			X			
8.2	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม			X			
8.3	มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน		X				
8.4	มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน			X			
8.5	มีการตรวจสอบ และถ่วงดุลการบริหารจัดการ	X					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สำหรับกลุ่มตัวอย่าง)

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่ กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน Organization Factors Affecting New Public Management Adoption : Cases of Results Based Management in Basic Education Institution
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน..... ด้วยว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งวิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์จะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยกรุณาตอบแบบสอบถาม โดยมีคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้ 1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” 2. แบบสอบถามชุดนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม 3. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาตอบตามความเป็นจริง เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์นี้คุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือต่อสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะเสนอข้อมูลเป็นภาพรวมเท่านั้น 5. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา ลักษณะชีวทางสังคมผู้บริหารสถานศึกษา - ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านนโยบายการบริหาร ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประมวลผลในขั้นตอนต่อไปได้ และขอความอนุเคราะห์จากท่านในการนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วไปส่งในซองที่แนบมาพร้อมส่งคือผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ เดือน พ.ศ. 2548 จะเป็นพระคุณยิ่ง ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา และ ลักษณะชีวทางสังคมผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ให้ตรงกับความเป็นจริง

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

1. โรงเรียนของท่านอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด.....
2. ที่ตั้งของโรงเรียน () ในเมือง (ในเขตเทศบาล) () นอกเมือง (นอกเขตเทศบาล)
3. โรงเรียนของท่านในปีการศึกษา 2548 มีนักเรียน จำนวน คน

ลักษณะชีวทางสังคมผู้บริหารสถานศึกษา

4. เพศ () ชาย () หญิง
5. อายุ ปี
6. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก () อื่น ๆ ระบุ
7. ประสบการณ์บริหาร
 - 7.1 ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเคยทำหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - () รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นเวลา ปี
 - () รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นเวลา ปี
 - 7.2 จำนวนโรงเรียนที่ท่านเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ถึงปัจจุบัน)
 - () 1 โรงเรียน เป็นเวลา ปี
 - () 2 โรงเรียน เป็นเวลา ปี
 - () 3 โรงเรียน เป็นเวลา.....ปี
 - 7.3 ในปี 2548 ท่านได้เข้ารับการอบรมทางด้านการบริหารกี่ครั้ง หลักสูตรใดบ้าง
 - () ไม่เคยเข้ารับการอบรม
 - () 1 ครั้ง หลักสูตร.....
 - () 2 ครั้ง หลักสูตร.....
 - () มากกว่า 2 ครั้ง หลักสูตร
 - 7.4 การเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานในรอบปี 2548
 - () ไม่เคยเป็นกรรมการใด ๆ นอกสถานศึกษา
 - () ระดับกลุ่มเครือข่าย จำนวน คณะ
 - () ระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับจังหวัด จำนวน.....คณะ
 - () ระดับกรมขึ้นไป จำนวน.....คณะ
 - () ไม่เคยได้รับรางวัล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

- คำถามในตอนที 2 ประกอบด้วย 4 หมวด ได้แก่
หมวดที่ 1 พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำทางความคิด
หมวดที่ 2 พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร
หมวดที่ 3 พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ
หมวดที่ 4 พฤติกรรมการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ข้อความในแต่ละข้อเป็นการบรรยายลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ โดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านแล้วกรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าข้อความนั้นสามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น
- ในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้
 - หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
 - หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านมีระดับการปฏิบัติน้อย
 - หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
 - หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านมีระดับการปฏิบัติมาก
 - หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
0 ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา	✓				

ข้อ 0 แสดงว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของท่านในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา มากที่สุด

ข้อความ	พฤติกรรมการบริหาร				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้ามักหาโอกาสพูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ					
2. ข้าพเจ้ามักติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์					
3. ข้าพเจ้าได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ					
4. ถ้าข้าพเจ้าเปิดอินเทอร์เน็ตจะเปิดเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
5. ข้าพเจ้ามักจะใช้เวลาว่างในการอ่านวารสารหรือเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์					
6. ข้าพเจ้ามักหาโอกาสในการเข้ารับการอบรมสัมมนาจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่เสมอ					
7. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา					
8. ข้าพเจ้ามักแสวงหาโอกาสเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับหน่วยงานต้นสังกัด					
9. ข้าพเจ้าจะสอดแทรกกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในที่ประชุมเสมอ					
10. ข้าพเจ้าจัดให้มีการอบรมสัมมนาในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
11. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
12. ข้าพเจ้าเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
13. ข้าพเจ้าเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างถ่องแท้จนได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
14. ข้าพเจ้าเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาอื่นอยู่เป็นประจำ					
15. ข้าพเจ้ามักได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่เป็นประจำ					
16. ข้าพเจ้าสามารถโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก					

ข้อความ	พฤติกรรมการบริหาร				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือพิมพ์มักเปิดอ่านคอลัมน์ทางการศึกษา					
2. ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์จากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ					
3. ข้าพเจ้าติดตามรายการโทรทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
4. ข้าพเจ้าซื้อและอ่านวารสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ					
5. ข้าพเจ้าติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ					
6. ข้าพเจ้าจัดให้มีบอร์ดและแผ่นพับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
7. ข้าพเจ้าเขียนบทความ/เอกสารทางวิชาการที่บริหารงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเผยแพร่อยู่เสมอ					
8. ข้าพเจ้าให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอธิบายถึงวิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จของงานต่อที่ประชุมเสมอ					
9. ข้าพเจ้ายกตัวอย่างการทำงานของสถานศึกษา/องค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	พฤติกรรมการบริหาร				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าตัดสินใจในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพด้วยตนเองจาก ประสบการณ์ที่มีอยู่					
2. ข้าพเจ้าเป็นผู้กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา					
3. ข้าพเจ้าเป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ในบริหารงานของสถานศึกษา					
4. ข้าพเจ้าตัดสินใจในการบริหารงานด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา					
5. ข้าพเจ้าขอข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา					
6. ข้าพเจ้าขอข้อมูลเท่าที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชาในการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา					
7. ข้าพเจ้าปรึกษาหารือกับรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ					
8. ข้าพเจ้าตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานโดยอาศัยความคิดเห็นจากครูหรือ บุคลากรบางคนในสถานศึกษา					
9. ข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา					
10. ข้าพเจ้าปรึกษาหารือกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการตัดสินใจกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ในบริหารงานของสถานศึกษา					
11.ข้าพเจ้าปรึกษาหารือกับคณะครูและบุคลากรในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา					
12. ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับคณะครูและบุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
13. ข้าพเจ้าตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ในบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปตามมติที่ประชุมของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
14.ข้าพเจ้าตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน/โครงการตามมติที่ประชุมของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
15.ข้าพเจ้าตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำสัญญาผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมของผู้ที่เกี่ยวข้อง					

ข้อความ	พฤติกรรมการบริหาร				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าตั้งความหวังไว้มากในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
2. ข้าพเจ้ามีความมานะ มุ่งมั่น สละเวลาในการปฏิบัติงาน					
3. ข้าพเจ้าตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูงเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
4. ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากต่อการแก้ปัญหาในสถานศึกษา					
5. ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
6. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ					
7. ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้ง					
8. ข้าพเจ้าทำงานตามกรอบภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด					
9. ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นแม้ว่างานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม					
10. ข้าพเจ้าศึกษาปัญหา อุปสรรค การทำงานนั้นก่อนลงมือทำเสมอ					
11. ข้าพเจ้ามีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
12. ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติตามเป้าหมายได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านนโยบายการบริหาร

คำชี้แจง

1. ข้อความในแต่ละข้อเป็นการบรรยายลักษณะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ โดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการบริหารของท่าน แล้วกรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าข้อความนั้นสามารถอธิบายพฤติกรรมการบริหารของท่านตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น
2. ในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้
 - 1 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมการบริหารของท่านในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติน้อยที่สุด
 - 2 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมการบริหารของท่านในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติน้อย
 - 3 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมการบริหารของท่านในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติปานกลาง
 - 4 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมการบริหารของท่านในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมาก
 - 5 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายพฤติกรรมการบริหารของท่านในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	พฤติกรรมการบริหาร				
	5	4	3	2	1
0. สถานศึกษาได้มีการจัดทำ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา	✓				

ข้อ 0 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของท่านในสถานศึกษาได้มีการจัดทำ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษา มากที่สุด

ข้อความ	พฤติกรรมการบริหาร				
	5	4	3	2	1
1. สถานศึกษาได้มีการจัดทำ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา					
2. สถานศึกษามีนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานทางด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป					
3. สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของชุมชน และประเทศ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4. สถานศึกษามีแผนระยะสั้น/ระยะปานกลาง/ระยะยาว ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5. สถานศึกษาได้ดำเนินการตาม แผนระยะสั้น/ระยะปานกลาง/ระยะยาวที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้					
6. สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์					
7. สถานศึกษาได้ดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์					
8. สถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปัจจัยหลักความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด					

ตอนที่ 4 ด้านการยอมรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 2 ส่วน ประกอบด้วย

4.1 คำถามข้อที่ 1-31 เป็นการสำรวจการปฏิบัติงานในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ แล้วกรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเหนือค่าร้อยละให้ตรงกับกรปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านเพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

0 มีการนำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการในการจัดทำหลักสูตร

ปฏิบัติได้	:	✓	:		:		:		:	
		มากกว่าร้อยละ 80		มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80		มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60		มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40		ไม่เกินร้อยละ 20

แสดงว่า มีการนำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการในการจัดทำหลักสูตรโดยมีการปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 80

1. มีการนำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการในการจัดทำหลักสูตร

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

2. ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายกิจกรรมการเรียนการสอน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

4. ครูมีการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

5. ครูมีการประเมินผลสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

6. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตร และสถานศึกษากำหนด

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

7. ครูนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ได้เต็มศักยภาพ

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

8. ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

9. ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมในการเรียนการสอน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

10. มีกรณีติดตามการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

11. การส่งเสริมให้มีการใช้ห้องสมุดของนักเรียนทั้งโรงเรียน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

12. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

13. การได้รับงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

14. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการคำนวณต้นทุนผลผลิตให้แก่

บุคลากร

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

15. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในระบบบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

16. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการบริหารสินทรัพย์แก่บุคลากรในหน่วยงาน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

17. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้มีอายุการใช้งานเฉลี่ยตามมาตรฐานอายุการใช้งาน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

18. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทักษะด้านการตรวจสอบภายในแก่บุคลากร

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

19. การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

20. ผลการตรวจสอบโครงการโดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

21. การตรวจสอบการใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

22. สถานศึกษามีครูที่ตรงตามวิชาเอก/ตามความถนัด

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

23. สถานศึกษาได้พัฒนาครูให้ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

24. สถานศึกษาได้พัฒนาครูให้ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

25. สถานศึกษาได้พัฒนาครูให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

26. ผู้บริหารได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

27. สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

28. การดำเนินโครงการในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศ

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

29. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมแก่นักเรียนอย่างหลากหลาย ตามความถนัด และความสนใจ

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

30. การพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

31. สถานศึกษามีส่วนร่วมต่อกิจกรรมของชุมชน

ปฏิบัติได้ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____
 มากกว่าร้อยละ 80 มากกว่าร้อยละ 60 ถึง 80 มากกว่าร้อยละ 40 ถึง 60 มากกว่าร้อยละ 20 ถึง 40 ไม่เกินร้อยละ 20

คำชี้แจง

4.2 คำถามข้อ 1-103 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ของผู้บริหารสถานศึกษาขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ แล้วกรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งช่องเท่านั้น

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายถึงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายถึงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายถึงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายถึงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายถึงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
A. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร	✓				

ข้อ A แสดงว่าสถานศึกษาของท่าน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยมีการปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

การปฏิบัติงาน/การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
1. มีจำนวนรายวิชาครบถ้วนตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน					
2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร					
3. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร					
4. มีจำนวนชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย					
5. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มีความเพียงพอ					
6. มีการจัดระบบนิเทศทางวิชาการ และการเรียนการสอน					
7. มีจำนวนหนังสือต่อนักเรียนตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
8. มีจำนวน ประเภท แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
9. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา					
10. ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านวิชาการ					
11. จัดให้มีการบริการแก่ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่นในด้านวิชาการ					
12. สถานศึกษามีระบบ และแผนงานประกันคุณภาพทางการศึกษา					
13. สถานศึกษาได้ดำเนินการตามระบบ และแผนงานประกันคุณภาพการศึกษา					
14. มีการประเมินตนเอง และจัดทำรายงาน					
15. มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณ มีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
16. มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์					

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
17. มีการจัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง(MTEF) ที่ชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้					
18. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
19. มีการนำข้อมูลจากการประเมินตนเอง (SAR) จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาใช้ในการจัดทำ แผนกลยุทธ์					
20. มีแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
21. มีแผนกลยุทธ์สอดคล้อง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของชุมชน และประเทศ โดยมีความยืดหยุ่นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
22. การจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษามีความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
23. มีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในการวางแผนงบประมาณที่มุ่งผลผลิต และผลลัพธ์ของงานตามหลักการระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน					
24. มีขั้นตอนในการวางแผนงบประมาณการพิจารณา กลั่นกรองอนุมัติการดำเนินงานตามแผน และกำกับติดตาม ประเมินผลเป็นระบบ ครบถ้วนปฏิบัติได้จริง					
25. มีการจัดทำรายงานติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานตามมาตรฐานทางการเงิน					
26. มีการจัดทำคู่มือการรายงานผลการดำเนินงาน					
27. มีการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยงานทุกระดับของสถานศึกษาในการคำนวณต้นทุนผลผลิต					
28. มีการเผยแพร่ผลผลิต และวิธีการคำนวณต้นทุนผลผลิตของกิจกรรมอย่างความต่อเนื่อง					

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
29. มีการคำนวณต้นทุนผลผลิต ต้นทุนการดำเนินงาน ด้านการลงทุนด้านการพัฒนา และเงินอุดหนุนค่าใช้จ่าย					
30. มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง					
31. มีโครงสร้าง และการมอบหมายงานในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้					
32. มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ					
33. มีแผนงาน และขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้าง					
34. มีระบบการประเมินคุณภาพของวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้างตรงตามเวลาตรงตามความต้องการของผู้ใช้					
35. มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณมีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
36. มีโครงสร้าง และมอบหมายงานในระบบบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณที่มีความชัดเจน และให้ทุกคนได้รับรู้					
37. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณ และสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณที่มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
38. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ					
39. มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารการเงิน และควบคุมงบประมาณภายในหน่วยงาน					
40. มีการบันทึกข้อมูลทางการเงิน และบัญชีเป็นระบบครบถ้วน เป็นปัจจุบันถูกต้องตามระเบียบ					

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
41. มีการจัดเก็บเอกสารทางการเงิน และบัญชีเป็นระบบ ปลอดภัยต่อการตรวจสอบ					
42. มีการกำกับการใช้เงินที่มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์					
43. มีการรายงานวิเคราะห์เปรียบเทียบทางการเงินเพื่อการ บริหาร					
44. มีรายงานควบคุมงบประมาณ ยอดคงเหลือ และยอดต่าง					
45. มีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงฐานะทางการเงิน และผลการ ดำเนินงาน					
46. มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการ บริหารสินทรัพย์ที่มีความชัดเจน และปฏิบัติได้					
47. มีโครงสร้างมอบหมายงานในการบริหารสินทรัพย์ชัดเจน					
48. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพย์สิน					
49. มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารสินทรัพย์ภายใน หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
50. มีการบริหารสินทรัพย์อย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน					
51. มีการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ของหน่วยงานร่วมกันอย่างคุ้มค่า					
52. มีการจัดหารายได้ และประโยชน์จากสินทรัพย์					
53. มีการจัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการรายงานทาง การเงิน ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
54. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรายงานทางการเงิน และผล การดำเนินงาน					

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
55. มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการรายงานทางการเงินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
56. มีการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี					
57. มีการรายงานทางการเงิน ผลการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ เป็นปัจจุบัน					
58. มีรายงานทางการเงินที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานภายใน และภายนอก					
59. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลทางการเงินอย่างเป็นระบบ					
60. มีนโยบาย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการตรวจสอบภายในที่มีความชัดเจน					
61. มีโครงสร้างมอบหมายงานด้านการตรวจสอบภายในชัดเจน					
62. มีการเตรียมข้อมูลงบประมาณสารสนเทศที่ใช้ประกอบในการตรวจสอบภายใน					
63. มีการจัดทำแผนการตรวจสอบระยะยาว และแผนประจำปี					
64. มีการตรวจสอบภายในตามแผนปฏิบัติการ และจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ					
65. มีครูสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าขึ้นไปตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
66. มีจำนวนครูตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
67. มีอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์					
68. มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
69. ครูมีความประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
70. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยี					
71. มีระบบในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสตรวจสอบได้					
72. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
73. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำทางวิชาการ					
74. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการ					
75. ระดับของการบริหารมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ					
76. การจัดข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมทันต่อการใช้งาน					
77. การจัดองค์การ โครงสร้าง ระบบการบริหารงานที่ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม					
78. มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
79. มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ					
80. สถานศึกษามีพื้นที่ใช้สอยที่เหมาะสม และเพียงพอ					
81. อัตราส่วนของน้ำดื่มน้ำใช้ต่อนักเรียนตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
82. อัตราส่วนของนักเรียนต่อหน่วยของห้องน้ำห้องส้วมตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
83. สถานศึกษามีความสะอาดปลอดภัยของถนน และการเดินทาง					
84. อัตราส่วนของนักเรียนต่อพื้นที่ อาคารเรียน อาคารประกอบห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องบริการตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					

การปฏิบัติงาน/ การบริหารของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ การบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
85. สถานศึกษามีพื้นที่จัดกิจกรรมด้านกีฬา และการพักผ่อน เพียงพอ					
86. มีการพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้ มั่นคงปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์					
87. มีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา					
88. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนนักเรียน					
89. มีการกำหนดแผนการรับนักเรียน					
90. มีการจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียนตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ					
91. มีระบบช่วยเหลือนักเรียน					
92. มีระบบส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน					
93. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
94. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตให้แก่ นักเรียน					
95. มีแผนประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ของชุมชน					
96. มีการวางแผนเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณของสถานศึกษา					
97. มีการดำเนินการงานสารบรรณตามระเบียบงานสารบรรณ					
98. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานสารบรรณ					
99. มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา					
100. มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม					
101. มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน					
102. มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
103. มีการตรวจสอบ และถ่วงดุลในการบริหารจัดการ					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบบแผน การบริหาร ราชการแนวใหม่ : กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ตัวแปรต้น)

ที่	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์รายข้อ (Item-Total Correlation)
1	แบบสอบถามทั้งฉบับ	.975	.36-.75
2	แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำทางความคิด	.950	.47-.83
	ด้านการสื่อสารภายนอก	.843	.58-.70
	ด้านการเข้าถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	.855	.60-.74
	ด้านผู้นำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	.910	.84-.85
	ด้านการคล้อยตามระบบสังคม	.839	.46-.81
3	แบบสอบถามด้านการสื่อสาร	.881	.36-.75
	ด้านการสื่อสารผ่านสื่อมวลชน	.800	.43-.71
	ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล	.861	.61-.74
4	แบบสอบถามด้านการตัดสินใจ	.914	.38-.78
	การตัดสินใจแบบอัตตารูปไทยI	.867	.70-.79
	การตัดสินใจแบบอัตตารูปไทยII	.912	.76-.87
	การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือI	.922	.78-.87
	การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือII	.917	.76-.87
	การตัดสินใจแบบกลุ่ม	.928	.81-.87
5	แบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.932	.57-.79
	การมีความทะเยอทะยาน	.825	.64-.71
	ความกระตือรือร้น	.858	.70-.78
	ความรับผิดชอบต่อตนเอง	.810	.65-.67
	การรู้จักวางแผน	.864	.68-.77
6	แบบสอบถามด้านนโยบายการบริหาร	.942	.70-.84

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ ศธ 0513.11501/ 1593

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คู่ ป.ณ. 1104 ปทผ.
เกษตรศาสตร์
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10903

12 กันยายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน” ภายใต้การควบคุมของ

ผศ.ดร. มณฑป	ไชยจิต,ค.ด.	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร. วินิจ	เกตุขำ,Ph.D.	กรรมการวิชาเอก
ผศ.ดร. วินัย	คำสุวรรณ,วท.ค.	กรรมการวิชาเอก

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อคิดเห็น
ข้อเสนอแนะและตอบคำถามในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ แก่ ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50



ที่ ศธ 0513.11501/ 1593

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ป.ณ. 1104 ปทฝ.
เกษตรศาสตร์
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10903

12 กันยายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ภายใต้การควบคุมของ

ผศ.ดร. มณฑป	ไชยจิต,ค.ค.	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร. วินิจ	เกตุจำ,Ph.D.	กรรมการวิชาเอก
ผศ.ดร. วินัย	คำสุวรรณ,วท.ค.	กรรมการวิชาเอก

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อคิดเห็น
ข้อเสนอแนะและตอบคำถามในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ แก่ ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50

ที่ ศธ 0513.11501/ 1593



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คู่ ป.ณ. 1104 ปทส.
เกษตรศาสตร์
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10903

12 กันยายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับแบบแผนการบริหารราชการแนวใหม่: กรณีศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ภายใต้การควบคุมของ

ผศ.ดร. มณฑป	ไชยจิต,ค.ค.	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร. วินิจ	เกตุขำ,Ph.D.	กรรมการวิชาเอก
ผศ.ดร. วินัย	คำสุวรรณ,วท.ค.	กรรมการวิชาเอก

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อคิดเห็น
ข้อเสนอแนะและตอบคำถามในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ แก่ ว่าที่ ร.ต.สุกิจ ศรีพรหม ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	ว่าที่ ร้อยตรี สุกิจ ศรีพรหม
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 14 เดือนกันยายน พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2524 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพรเจริญวิทยา อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย พ.ศ. 2527 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พ.ศ. 2531 ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2544 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2538 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2550 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโคกสะอาด ตำบลอุ่มจาน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร 47230