



ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย
ปทุมธานี

ธีรพล คำมะโน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2555

An Effectiveness of school Management
Nawaminthrachinuthit Suankularb Wittayalai Pathumthani School

TEERAPOL KHUMMANO

เลขทะเบียน.....	0224102
ปีลงทะเบียน.....	21 ส.ค. 2556
เลขที่ลงทะเบียน.....	371, 2
	D 65391
	[2555]

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the degree of Master of Education Department of Education
Management College of Education Sciences Dhurakij Pundit University

2012



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย
 ปทุมธานี
เสนอโดย ชีรพล คำมะโน
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์โชติ แยมแสง
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(อาจารย์โชติ แยมแสง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

.....คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์)

วันที่ 17 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2555...

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์โชติ แยมแสง ผศ. ดร. ไพโรจน์

กลิ่นกุหลาบ และ รศ. ดร. กล้า ทองขาว ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำแนะนำต่างๆ ตลอดจนการตรวจแก้ไข

ข้อบกพร่อง และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น คือ ผู้อำนวยการ ชาติ วัฒนเขจร

รองผู้อำนวยการณพงศ์ เลื่อมใส และอาจารย์สมฤดี สุรเสรีวงษ์ ตลอดจนคุณครูและบุคลากร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนกระทั่งการดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ ญาติพี่น้อง และมิตรสหายที่คอยเป็นกำลังใจ ขอขอบคุณสถาบันการศึกษาที่เป็นแรงบันดาลใจ ในการศึกษาครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ

ธีรพล คำมะโน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ม
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.5 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ.....	13
2.3 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	31
2.4 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
3.1 ประชากร.....	44
3.2 การสร้างเครื่องมือ.....	44
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามทฤษฎีของครูในกลุ่มสาระ โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ต้นติวทยาภูมิ” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.....	49
4.3 การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทัศนะของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	57
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	58
5.2 อภิปรายผล.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้เขียน.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.2 ผลรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	49
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ พฤติกรรมผู้นำด้านบุคลิกภาพ.....	50
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ พฤติกรรมผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์.....	51
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ พฤติกรรมผู้นำด้านวิชาการ.....	52
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ พฤติกรรมผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน.....	53
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ พฤติกรรมผู้นำด้านการบริหารงานบุคลากร.....	54
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ รู้พฤติกรรมผู้นำด้านการบริหารงบประมาณและพัสดุ.....	55
4.9 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทัศนะของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4



ชื่อสารนิพนธ์	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	ธีรพล คำมะโน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ แยมแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

และผลการเปรียบเทียบพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุงานต่างกันและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชื่อสารนิพนธ์	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	ธีรพล คำมะโน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ แยมแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

และผลการเปรียบเทียบพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุงานต่างกันและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Thematic Paper Title	An Effectiveness of school Management Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani School
Author	Teerapol Khummano
Thematic Paper Advisor	Choti Yamsang
Department	Education Management
Academic Year	2009

ABSTRACT

The purpose of this research is to study An Effectiveness of school Management Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani School 4 points is .

The result of the study were as follow teachers of Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani School .This research is to study the Effectiveness of school Management Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani School was found that most of the tests are excellent by arrange too much from seek a little , as follows .The ability pushes a student has the achievement, The school-record is tall, the ability in student development, have way attitude adds respectively, the ability in changing and can develop the school, and the ability in school remedy.

The results of the comparison showed that teachers and education personnel different ages and different levels of education opinion on the effectiveness of management Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani overall and individual is no difference.

And the comparison meets that a teacher , work experiences way education old personnel differently think build administration school effect generally and lay not different side by 11 old work teachers year go up to voice give one's opinion tall more than old work teacher 0-11 ,year go up .

A teacher and way education personnel that are high class the education differently think to build administration school effect generally and lay a side not differently by at high class bachelor's degree education or

lower voice/give one's opinion build administration school tall effect more than a teacher who is high class tall education more than the bachelor's degree goes up.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์: 2534) จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มีแนวทางใหม่แนวทางหนึ่งที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิดที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะเน้นกระบวนการปฏิรูประบบและการจัดการการศึกษาแล้ว ยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทางหลัก หลักการ โครงสร้าง และระบบบริหาร ให้เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์คือคุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดสาระการปฏิรูปให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น เป้าหมายและหลักการ สิทธิและโอกาส ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณทางการศึกษาและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการปฏิรูปเพื่อให้มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษามีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ให้บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้พฤติกรรมที่หลากหลายในการก่อให้เกิดอิทธิพล เพื่อใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำคัญในองค์กร ผู้นำเหล่านี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ตามของตนในการตีความเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ช่วยให้มองเห็นสิ่งที่เป็นโอกาส และสิ่งที่เป็นภัยที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกับสมาชิกภายในองค์กรเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนและน่าดึงดูดใจ หากกลยุทธ์ที่ดีในการบรรลุวิสัยทัศน์ด้วยการใช้การสื่อความหมายให้เห็นวิสัยทัศน์ในรูปแบบต่างๆ ให้การสนับสนุนต่อกลยุทธ์ใหม่ มีการปรับรูปแบบและแนวคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อภายในของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมด้วยการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีมงานเพื่อใช้ในการดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ตามจุดงานที่คนเหล่านั้นรับผิดชอบ ผู้นำจะใช้พฤติกรรมมุ่งพัฒนาเพื่อเตรียมคนให้พร้อมที่จะรองรับงานและภาระงานที่มากขึ้น และผู้นำยังใช้พฤติกรรมมุ่งการสนับสนุนเพื่อรักษาระดับความกระตือรือร้นและระดับการใช้ความพยายามของผู้ตาม ในภาวะเมื่อเจออุปสรรคความยากลำบากและสภาพอ่อนล้าต่างๆ ให้คืนสู่สภาพที่สมบูรณ์เป็นปกติต่อไป ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิต

อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และความสำเร็จของโรงเรียนที่จะเป็นตัวบ่งชี้หรือนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา และตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์กรต่างประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด นั่น คือการศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรเหล่านั้น (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529: 2)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และโรงเรียนต้องมีความสามารถในการบูรณาการ เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติของโรงเรียน แนวคิดของ มอท (Hoy & Miskel, 1991: 398, citing Mott, 1972: 97) ได้ระบุว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆ ระดับจึงมีความสำคัญและเป็นกลไกหลักต่อการขับเคลื่อนองค์กร จำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการที่ดี

จึงจะทำให้สถานศึกษาเดินทางไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมของผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากร โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

จากสภาพปัญหาต่างๆดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพัฒนาบทบาทด้านพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

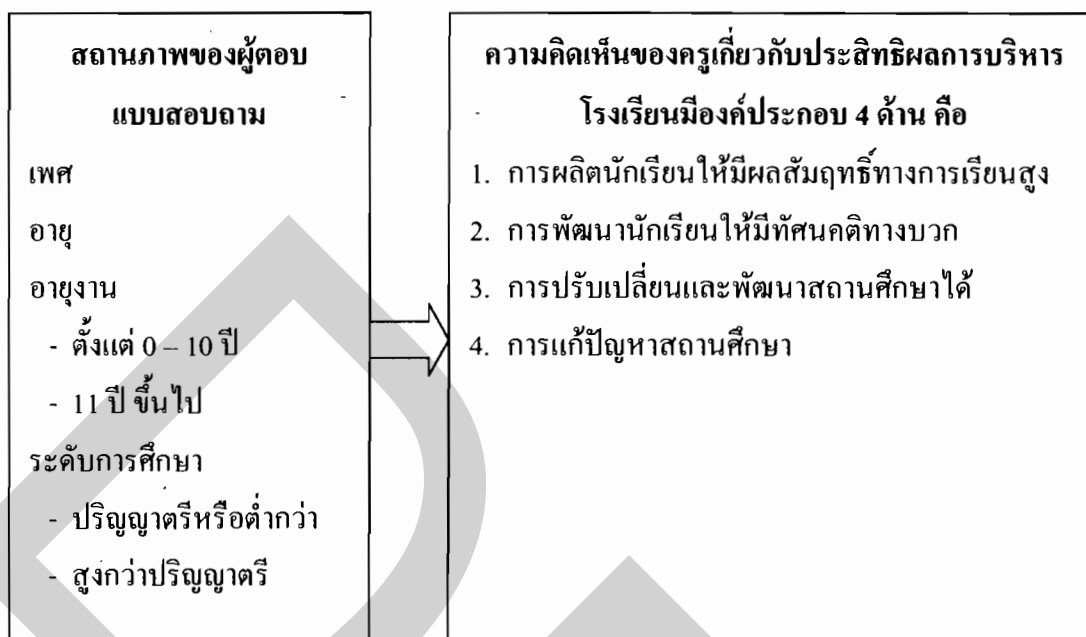
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามอายุงานและระดับการศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ได้พัฒนามาจากแนวคิดของมอท (Hoy & Miskel, 1991: 398, citing Mott, 1972: 97) ที่ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้
4. การแก้ปัญหาสถานศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ มอท (Hoy & Miskel, 1991: 398 citing Mott, 1972: 97) ที่ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 1.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้
- 1.4 การแก้ปัญหาสถานศึกษา

2. ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 130 คน

1.5 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.1 คุณลักษณะของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

- เพศ
- อายุ
- อายุงาน

- ระดับการศึกษา

1.5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษามุ่งเป้าประกอบ 4 ด้าน คือ

- การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้
- การแก้ปัญหาสถานศึกษา

1.6 ประโยชน์ของงานวิจัย

1. ได้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
2. ผู้บริหารจะได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ด้าน

การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรให้ก้าวทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การแก้ปัญหาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆจนประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู / ครู / บุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในด้านการบริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ โรงเรียนตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และประสิทธิผลของการบริหาร โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาและการบริหารการศึกษา

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาและการบริหารการศึกษา

จากหนังสืออุดมการณ์ทางการศึกษาทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ดร.วิชัย ต้นศิริ ได้นำเสนอการบริหารการศึกษาดังนี้ ก่อนจะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารและการจัดการศึกษากระจายไปอยู่หลายหน่วยงานภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้รวมสามหน่วยงานหลัก ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และยุบกรมต่างๆ เหลือกลายเป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการอุดมศึกษาและสภาการศึกษา ก่อนการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 และ 2545 การบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกเทศของแต่ละกรม ที่ยากต่อการประสานงานระดับกระทรวง เรียกกันจนติดปากว่ามี “14 องค์ชาย” ปัญหาที่สำคัญคือปัญหาของ “การรวมศูนย์อำนาจ” ที่มีมากเกินไปจนทำให้ตัดสินใจสั่งการล่าช้า ไม่ทันท่วงที่มีข้อเสีย เช่น ระบบ “เรดเทป” และความเฉื่อยชาของการทำงาน ฉะนั้นในการปฏิรูป

ระบบราชการจำเป็นต้องลดขั้นตอนของสายการบังคับบัญชาให้น้อยลง โดยการกระจายอำนาจ การดำเนินการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลไปยังระดับล่าง ได้แก่ จังหวัด (เขตพื้นที่ การศึกษา) ตลอดจนสถานศึกษา ปัญหาการดำเนินงานต้องสิ้นสุดที่เขต จากการกระจายอำนาจไปยังเบื้องล่างถึงสถานศึกษาให้สถานศึกษาบริหารตนเองโดยอิงระบบบริหารที่โรงเรียนเป็นฐาน ให้ คณะครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง กลไกหลัก ร่วมกับผู้บริหารในเชิงวิสัยทัศน์ การปฏิรูปภายใน สถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาในแนวคิดใหม่ ให้มีความเจริญรุ่งเรือง ความสำเร็จให้ เกิดขึ้นทางการศึกษาจะดำเนินไปอย่างไรบ้างหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษาทั้ง ระดับชาติและระดับสถานศึกษาจะเห็นผู้เขียนชี้ให้เห็นการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 วางยุทธศาสตร์หลักของการบริหารจัดการที่มุ่งกระจายอำนาจจาก เบื้องบนสู่เบื้องล่าง โดยมีเขตพื้นที่การศึกษารองรับระดับจังหวัด และมุ่งหวังให้สถานศึกษา สามารถบริหารจัดการตนเองอย่างสมบูรณ์แบบมากขึ้นปัจจุบันมักเรียกกันว่า การบริหารจัดการ โดยมีสถานศึกษาเป็นฐาน “School-based management ” (SBM) (วิชัย ต้นศิริ, 2549: 294) ในการ บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษาหลัก การแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความ เหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหาร สถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้างๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึงการจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุดังนี้

1) ความหมายของทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีลักษณะ มี การทดสอบ และการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซต(Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อยๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผล และสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏ ทั่วไปและชี้แนะการวิจัย

2) องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

เป้าหมาย (Goals) เป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์การเพื่อความสำเร็จของงานบรรลุ เป้าหมายขององค์การโดยมีตัวแปรหรือตัวชี้วัดสองประการ คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิผล (Effectiveness)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ สามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรแต่น้อย คือ ประหยัดสุด แต่ประโยชน์สูง ซึ่งดูได้จาก ประหยัดทรัพยากรกับประหยัดเวลา

ประสิทธิผล (Effectiveness) คือ สามารถทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยได้ทั้งปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการ และก่อให้เกิดความพึงพอใจ การทำงานที่มีประสิทธิผลดูได้จาก ผลงาน (Output) ที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณและคุณภาพ

วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ ที่มีอยู่ในองค์กร (ศิริพงษ์ เสภาภาน, 2548: 71) ที่มี ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อความรู้สึก เจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม

วัฒนธรรมในความหมายที่กว้าง หมายถึง วิถีชีวิต แต่ในบริบทขององค์กร คือ ปทัสถาน แนวประเพณีปฏิบัติร่วมกันและอยู่ในใจจนฝังรากลึกของสมาชิกร่วมกัน จนมีวิวัฒนาการตามลำดับจนดำรงอยู่ระยะหนึ่งจนเป็นค่านิยมอุดมการณ์ เป็นเอกลักษณ์ ขององค์กรนั้นมีลักษณะเด่นชัดในเรื่องของระบบคุณค่า และกลายเป็น “สถาบัน” เมื่อเป็นสถาบัน ก็จะเกิดสัญลักษณ์ พิธีการ ดำเนินงานเล่าขาน สะท้อนภาพของระบบค่านิยม และอุดมการณ์ หรือวัฒนธรรมที่มีคุณค่าขององค์กรต่อไป

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

1) ความหมายของประสิทธิผล

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผล (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน โดยมีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่างๆ กัน ดังนี้

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (integration) การปรับตัวของ องค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์กรให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์กร (productivity) (อรุณ รักธรรม, 2525: 12)

Georgopoulos and Tanenbaum (อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529: 65) ได้ให้ ทรรศนะว่า ประสิทธิผลขององค์กร (organizational effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (extent) ของการที่ องค์กร ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่ สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์กรตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัด ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์กร

ความยืดหยุ่นขององค์กรในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร

การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์กร และการปราศจากความ กดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กรระหว่างหน่วยงานในองค์กร Schein (1970: 177) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์กรใน การที่จะอยู่รอด (survival) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าองค์กร นั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง นอกจากนี้ยังให้ใช้ ข้อสังเกตว่า (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529: 6-7) นักทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรในยุคต้นๆ พอใจที่จะกล่าวถึงเพียงเรื่อง การแสวงหาผลกำไรสูงสุด (profit maximization)

ประสิทธิผลขององค์กร ตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (segmentation) การปฏิบัติงานของ องค์กรเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจน ไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่ อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใดๆจึงเกิดแนวคิดที่ ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือแนวความคิด แบบผสมผสาน (integration approach) ซึ่งมุ่งเน้น ไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้า ด้วยกัน ลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (conflicts) เป็น เรื่อง จำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐาน ขององค์กร หรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กร ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิต สินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์กรที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานของ องค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กร การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุน ในองค์กรการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์กร และ การตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2530: 243)

2) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

Etzioni (1964: 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้

Schein (1970: 117) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลขององค์การว่าหมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าจะองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วง

Georgopoulos and Tannenbaum (อ้างถึงใน มัชวาท สุวรรณเรือง, 2536: 7) เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง การที่องค์การ ในฐานะที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก

Price (อ้างถึงใน มัชวาท สุวรรณเรือง, 2536: 7) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การไว้เพียงว่า เป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จ เพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์การที่ตั้งไว้หรือ ปรารถนาให้เกิดขึ้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2531: 68)

ประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้น ได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 314)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

3) แนวความคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

นักวิชาการได้เสนอความคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่แตกต่างกันจะให้ความสำคัญแก่เกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกันด้วย กล่าวคือ นักวิทยาศาสตร์เห็นว่าควรมีประสิทธิผลขององค์การพิจารณาได้จากสิ่งประจักษ์ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นให้นักเศรษฐศาสตร์เสนอให้วัดประสิทธิผลขององค์การจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน นักสังคมวิทยาเห็นควรให้พิจารณาจากความพึงพอใจของพนักงานและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

สำหรับแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร อาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ (มัทวาท สุวรรณเรือง, 2536: 8-12)

1. การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมาย (the goal-attainment approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์กรตามแนวความคิดนี้ได้แก่ Georgopoulos and Tannenbaum (อ้างถึงใน มัทวาท สุวรรณเรือง, 2536: 8-9) โดยเห็นว่าองค์กรทุกองค์กรมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้เครื่องมือที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์กร การให้ความหมายของประสิทธิผล องค์กร จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และหนทาง หรือ เครื่องมือ (means) ซึ่งองค์กรใช้ในการรักษาความเป็นองค์กรและบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์กรต่างๆ ไปคือ ผลผลิต (output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยไม่สูญเสียความมั่นคงและการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ โดยมีตัวแปรที่ไว้วัดประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่

1.1 ความสามารถในการผลิต (productivity)

1.2 ความยืดหยุ่น (flexibility) ขององค์กรในรูปความสำเร็จในการปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

1.3 การปราศจากความตึงเครียด (strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กร หรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

Price (อ้างถึงใน มัทวาท สุวรรณเรือง, 2536: 9-10) เสนอว่า เครื่องบ่งชี้ ความมีประสิทธิผลขององค์กรน่าจะพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้คือความสามารถในการผลิต (productivity) ขวัญ (morale) การปฏิบัติตามแบบอย่าง (conformity) การปรับตัว (adaptiveness) ความเป็นปึกแผ่นหรือเป็นสถาบันขององค์กร โดยเห็นว่าความสามารถในการผลิตที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความสามารถขององค์กร อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติปัจจัยเหล่านี้อาจไม่สัมพันธ์สอดคล้องกัน การที่องค์กรมีเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องเลือกว่าต้องการบรรลุเป้าหมายใด นอกจากนี้ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กระบวนการหรือขั้นตอนในการผลิตก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้วยเช่นกัน

แนวคิดในการนำเป้าหมายมาใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีข้อจำกัด กัดอยู่หลายประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายซึ่งสามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องชัดเจนเนื่องจากเป้าหมายบางอย่างไม่สามารถวัดความสำเร็จได้ หรือเป็นเป้าหมายระยะยาว

ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของเป้าหมายต่างๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์กรมักจะกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานไว้มากกว่าหนึ่งเป้าหมายและแต่ละเป้าหมายอาจขัดแย้งกันเอง รวมทั้งการที่เป้าหมายขององค์กรได้รับการยอมรับจากฝ่ายต่างๆ มากน้อยเพียงใด

2. การประเมินผลเชิงระบบ (the system approach) เนื่องจากแนวการศึกษาแรกเน้นที่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อันเป็นผลผลิต หรือปัจจัยนำออก (output) โดยละเอียดที่จะพิจารณาปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการผลิต (process) จึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหลายประการคั้งนั้น ทฤษฎีระบบจึงเป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลที่พยายามแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวโดยเพิ่มตัวแปรในการพิจารณาเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิตที่ได้รับ

ในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาจากการปรับตัวและดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมต่อไปได้

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1979: 29) ได้สรุปแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามทฤษฎีระบบ มีหลักเกณฑ์คือ

1. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นวงจรทั้งหมดของตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต (input-process-output cycle)
2. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมซึ่งองค์กรตั้งอยู่ นักวิชาการที่ได้ทาการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดระบบนี้ ได้แก่

Gibson, et al. (1979: 29-30) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิต โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจของสมาชิก
3. การพัฒนา (development) หมายถึง กิจกรรมการลงทุนในทรัพย์สินด้านคน (human assets) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา Coplow (1964: 21) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จากแปด คือ

- 1) ความมั่นคงในระยะยาว
- 2) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของส่วนประกอบขององค์กร
- 3) ความเต็มใจของคนในองค์กรในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป

4) การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

Steers (1977: 7-8) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ 4 ประการคือ

1. ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics)

1.1 โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงาน ตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การ และ ช่วงการบังคับบัญชา

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2.2 สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์การ

2.3 ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของ องค์การ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึง การปรับตัวขององค์การ และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

4) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้ว ตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จ ได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงาน จะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน คือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร เช่น การวางแผนงานของธนาคารพาณิชย์ อาจกำหนดให้รับผิดชอบแผนกงานแต่ละแผนก ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เป็นต้นว่า ตั้งเป้าเงินฝากในงวดการบัญชีหนึ่ง (6 เดือน) ว่าจะต้องหาเงินฝากได้จำนวนเท่านั้นเท่านั้นบาท สมมุติว่าฝ่ายจัดการกำหนดให้ผู้จัดการสาขาแห่งหนึ่งต้องหาเงินฝากในงวด 6 เดือนนี้เป็นเงิน 100 ล้านบาท การตั้งเป้าหมายดังกล่าว ณ จุดเริ่มต้น ก่อนลงมือปฏิบัติจริงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสาขาจะต้อง

รับผิดชอบทำให้สำเร็จ และจัดการสาขานั้นสามารถหาเงินฝากในงวดบัญชีนั้นได้ครบหรือได้มากกว่า 100 ล้านบาท ความสามารถนี้แปลความหมายได้อีกอย่างหนึ่งว่า การปฏิบัติงานของผู้จัดการคนนั้นมีประสิทธิผล (เอนก ณ นคร 2538: 7-8 อ้างถึงใน เจริญ เกษฏาวัลย์ 2527: 42-43)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใด แล้ว และปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการ ที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด เช่น องค์การนาโต (NATO) ซึ่งเป็นองค์การทางการทหาร กำลังพิจารณาว่าจะใช้เครื่องบินทิ้งระเบิดแบบใดดีที่จะสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการเข้าทำลายเป้าหมายข้าศึกได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ในทางปฏิบัติอาจจะมีเครื่องบินหลายแบบให้เลือกโดยแต่ละแบบจะมีประสิทธิภาพในการทำลายและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในที่สุดแล้วการตัดสินใจเลือกเครื่องบินแบบใดมีประสิทธิภาพในการทำลายน้อยที่สุดสามารถตอบสนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด นั่นคือ การเลือกเครื่องบินตามความหมายของประสิทธิผลสูงสุด โดยพยายามให้มีค่าใช้จ่ายต่ำสุดและสามารถตอบสนองเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (เอนก ณ นคร, 2538 : 8-9 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534: 322) สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่ทำให้ได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษา ระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ สิ่งสำคัญในที่นี้ คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง

ประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตามคำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return On Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือ ปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิผลอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือ ผลผลิต

ใหม่ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน (กรณี มหานนท์ 2529 , 2) นอกจากนี้ยังมีความเห็นอีกว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะมี ขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับ เงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคุมกับประสิทธิภาพ คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงศ์, 2533: 314)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุ วัตถุประสงค์นั่นเองแนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาต่างก็มองด้วย สมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์ห้องค์การ (Organization Analysts) มักคิดว่ามี หลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียว เท่านั้น คือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวยได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถจะอยู่รอด (Service) ในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะ สนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรแต่ประการเดียว โดยไม่สนใจต่อความต้องการและ เป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้ยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงาน ราชการ และ หน่วยสงเคราะห์ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะเสาะแสวงหากำไรแต่ อย่างใด นอกจากนี้้องค์กรยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้น ความพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือ บรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของ องค์กรอย่างแท้จริง (เอนก ฌ นคร, 2538: 10)

ในเรื่องนี้ Gibson และคณะ เสนอว่า วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการพยายาม สร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ การใช้แนวความคิดพื้นฐานใน ทฤษฎีระบบเข้ามาเป็นเครื่องมืออธิบายแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ ทฤษฎีระบบจะสามารถ อธิบายถึงพฤติกรรมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก การวิเคราะห์ภายในองค์กรก็จะช่วยให้เข้าใจว่าคนภายในองค์กรปฏิบัติงานเป็นส่วนบุคคล และเป็นส่วนรวมอย่างไร แล ทำไม ส่วนการ วิเคราะห์ภายนอกองค์กรก็จะช่วยให้เข้าใจการกระทำขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรจะต้องรับผิดชอบกับการจัดการกับพฤติกรรมองค์กรทั้งภายในและภายนอก องค์กร (เอนก ฌ นคร, 2538: 11 อ้างถึงในกรณี มหานนท์, 2529: 3) การใช้ทฤษฎีระบบเป็น แนวทางในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ (Systematic Criteria of Organizational Effectives) ตั้งอยู่บนความคิดที่ว่า องค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต (Living Social System) ซึ่งมีข้อเรียกร้อง

(Requirements) หรือความต้องการบางอย่างที่อยู่ในสภาพแวดล้อม หรือ สถานการณ์ที่องค์กร จะต้องสนองตอบเพื่อที่จะอยู่รอด เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้ การศึกษา ประสิทธิภาพขององค์กร จึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์กรในการสนองตอบข้อเรียกร้องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แวดล้อมองค์กรอยู่ (เอนก ฅ นคร, 2538: 13)

สังคมเรียกร้องและคาดหวังให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมในสภาพปัจจุบันคาดหวังให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการภายใต้เงื่อนไขของความจำกัด ของทรัพยากรประสิทธิภาพ จึงเป็นการวัดในแง่ของการบรรลุถึงเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรซึ่งมีจำกัด ทั้งนี้ต้องเพิ่มแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพเข้าไปด้วย ซึ่งแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพหมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด แนวความคิดทั้งสองเรื่องคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ก็ยังคงมีความ แตกต่างกัน ตัวอย่างของการมีประสิทธิภาพโดยไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรหา ได้ไม่ยาก เป็นต้นว่าองค์กรสามารถผลิตสินค้าเศรษฐกิจบางอย่างให้มีประสิทธิภาพโดยไม่มี ประสิทธิภาพได้ ดังนั้นความหมายของการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเน้น ประเด็นสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับการมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย-ประโยชน์ (Cost - Benefit Analysis) ของการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐจะต้องประกอบไปด้วยสองส่วน คือ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ (Effectiveness Analysis) - (Value) ของผลที่จะต้องถูกเลือกไปปฏิบัตินั้นมีคุณประโยชน์ต่อสังคม สูงกว่าค่าใช้จ่าย ประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นผลผลิตทางกายภาพ (Physical Output) หรือ สินค้า บริการ หรือประโยชน์ที่ไม่ใช้วัตถุ เช่น ความมั่นคง ความงามของทัศนียภาพหรือความเป็นธรรม ทางสังคม การประเมินคุณค่าของสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นผลได้จากโครงการสาธารณะขึ้นอยู่กับ ความเต็มใจของประชาชนแต่ละคนในการเสียค่าใช้จ่ายทางอ้อมโดยการเสียภาษีอากร สำหรับสินค้า และบริการ

5) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนโยบาย

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ นโยบาย การประเมินนโยบายโดยใช้ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์การประเมินทำได้โดยการ พิจารณานโยบายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการ ประเมิน ถ้าไม่บรรลุก็ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน เช่น รัฐบาลอาจมีนโยบายช่วยเหลือชาวนาโดย กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่าต้องการให้ชาวนา มีที่ดินเป็นของตนเอง เมื่อดำเนินนโยบายไปได้ครบ

หนึ่งปีแล้วประเมินผลดูถ้าปรากฏว่าชวามีที่ดินเป็นของตนเองเพิ่มขึ้นห้าพันครอบครัวในปีนั้น ถือได้ว่านโยบายนั้นประสบความสำเร็จในแง่ของประสิทธิผล

หรือในหน่วยงานหนึ่งอาจมีนโยบายว่าในปีการศึกษานี้จะหาทุนให้นิสิตผู้ขาดแคลน เพิ่มขึ้นอีก 50 คน ถ้าสิ้นปีการศึกษาหน่วยงาน สามารถหาทุนเพิ่มขึ้นได้ตามจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ ก็แสดงว่าดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปการวัดว่าการดำเนินการบรรลุเกณฑ์ ประสิทธิภาพหรือไม่มักใช้ตัววัดหรือดัชนีที่กำหนดไว้ในเป็นของหน่วยของผลิตผล หรือหน่วยของ การบริการ เช่น จำนวนชวามีที่ดินเป็นของตนเอง จำนวนทุนช่วยนิสิตขาดแคลน หรือ ถ้าเป็น นโยบายทางสาธารณสุขก็อาจพิจารณาได้จากผู้ป่วยที่ได้รับการบริการในรอบปี อัตรา การป่วย เจ็บ หรือตายของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ถ้าเป็นนโยบายด้านการรักษาความ ปłodกภัยอาจพิจารณาจาก อัตราการเพิ่มหรือลดของอาชญากรรมประเภทต่างๆ ในรอบปี(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530: 150-151)

สรุปว่า การประเมินผลนโยบายโดยใช้เกณฑ์ประสิทธิผล สามารถทำได้โดย เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในรูปของหน่วยของผลผลิตหรือบริการ หรือผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การจะชี้ว่าประสิทธิผลของนโยบายอยู่ในระดับใดนั้น โดยนัยแล้วหมายถึงการประเมินผลนโยบาย นั้นเอง ซึ่งในทัศนะของ Tyler (เอนก ณ นคร, 2538: 18อ้างใน นิศา ชูโต, 2527) จะต้องนำ วัตถุประสงค์ของนโยบายมาเป็นเกณฑ์ในการชี้วัด

จากความหมายของการประเมินผลดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการ วิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสรุปหรือผลการดำเนินงานตามโครงการ/แผนงาน ตลอดจนกิจกรรม ต่างๆ ที่ได้กระทำไปแล้วว่ามีคุณค่า มีความก้าวหน้า ตลอดจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามที่ตั้งไว้หรือไม่

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529: 7-8) ได้ให้ความหมายของการวิจัยประเมินผลว่า หมายถึง การวิจัยประยุกต์ ซึ่งได้นำระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างนโยบาย/แผนงาน/โครงการ (หรือตัวแปรอิสระ) กับผลลัพธ์และผลกระทบ (ตัวแปรตาม) ทั้งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา
2. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์และผลกระทบที่พึงปรารถนากับวัตถุประสงค์และ เป้าประสงค์
3. ศึกษา สังเกต รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ และผลกระทบข้างเคียงที่อาจไม่เคย คาดคิดล่วงหน้า
4. เพื่อติดตามและประเมินกระบวนการในขั้นตอนต่างๆ ระหว่างดำเนินการให้เป็นไป ตามแนวทางหรือแผนงานที่ได้วางไว้ล่วงหน้า

การประเมินผลนโยบาย สามารถกระทำได้หลายแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น (เอนก ฅ นคร 2538: 21-22 อ้างถึงใน ทศพร สืบสัมพันธ์, 2523)

1. ประเมินประสิทธิผล (Effectiveness)
2. ประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ประเมินความพอเพียง (Adequacy)
4. ประเมินความเสมอภาค (Equity)
5. ประเมินการตอบสนอง (Responsiveness)
6. ประเมินความเหมาะสม (Appropriateness)

นอกจากนี้ การประเมินผลยังหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ซึ่งเกณฑ์อาจมีก่อนแล้ว และเป็นอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเรียกว่า เกณฑ์สมบูรณ์หรือเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์ในการประเมินผล จะเลือกใช้เกณฑ์ชนิดใดก็ควรพิจารณาตามลักษณะและจุดมุ่งหมายของโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ

จากแนวคิดประสิทธิผลของนโยบาย หรือการประเมินประสิทธิผลนั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของเอกชน หรือราชการจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งเป็นการคาดหวังผลได้ที่จะพึงเกิดขึ้นภายหลังจากสิ้นสุดระยะปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ การประเมินผลเกี่ยวข้องกับการศึกษาว่าโครงการหรือแผนงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งในระหว่างปฏิบัติงานตามแผน(เพื่อให้ข้อมูลส่งกลับไปยังโครงการนั้น) และภายหลังเสร็จสิ้นแล้ว และการประเมินผลต้องมีองค์ประกอบ คือ ปรากฏการณ์ หรืองานหรือสิ่งที่ต้องการจะวัดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะประเมิน เกณฑ์ หรือมาตรฐานของการวัดและการประเมินการวัดและการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ การประเมินผลมีหลายรูปแบบแต่ละรูปแบบต่างก็มีคุณค่าด้วยกันทั้งสิ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในครั้งนี้จะเหมาะสมกับการประเมินแบบใด

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น พอที่จะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึงความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากร บริหารอย่างคุ้มค่า และได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจในงานและองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ (ไชยวัฒน์ รัตนดาชัย, 2538: 24-27)

6) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ

การศึกษา “ประสิทธิผลองค์การ” เป็นเป้าหมายของทุกองค์การ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลองค์การ

ออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวความคิดของแต่ละลักษณะสาขาแต่ก็ยอมรับว่า ประสิทธิภาพองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กรทั้งหลาย ซึ่งทำให้เห็นได้ถึงความสะดวกตรงกัน ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่าความมีประสิทธิภาพใดมีความสำคัญต่อองค์กร นั้นมากที่สุด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพองค์กร ได้รับการพัฒนาขยายความมา ในหลายๆ แนวคิดและทฤษฎีพอจะสรุปการให้ความสำคัญของประสิทธิภาพองค์กรได้ดังนี้

Steers (1980: 442) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร (organizational performance) ว่าจะมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยลักษณะองค์กร (organizational characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง และเทคโนโลยี

1. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน
2. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (employee characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว ขององค์กรและนวัตกรรม

จากข้อความดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จ (success) หรือความล้มเหลว (failure) ในการ ปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือนโยบายที่ได้กำหนดไว้

นอกจากนี้ Arnold and Feldman (1986: 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (organizational effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง หรือ วางแผน ไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ขององค์กรที่มี ประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การเจริญเติบโตขององค์กร (growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการ ให้บริการ ที่เพิ่มขึ้น
2. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (resource acquisition) เป็นความสามารถ ของ องค์กรในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์กร ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และ แนวความคิดใหม่ๆ เป็นต้น
3. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ขององค์กรภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่ เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
4. นวัตกรรม (innovation) คือ ความสามารถขององค์กรในการคิดสิ่งใหม่ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

5. ผลผลิตการให้บริการ (productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer/client satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์กร

Etzioni (1964: 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (organization effectiveness) กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมาย หรือการทำเป้าหมายให้เป็นจริง ขององค์กร และยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรใน 2 รูปแบบ คือ

1. ตัวแบบเป้าหมาย (goal model) คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเครื่องวัดผลการทำงาน

2. ตัวแบบเชิงระบบ (system model) ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรไปยังส่วนต่างๆ ขององค์กรเพื่อสนองตอบความต้องการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ Etzioni ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของตัวแบบทั้งสองในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยกล่าวถึงตัวแบบเป้าหมายว่าสามารถปฏิบัติได้ง่ายกว่า แต่มีข้อบกพร่องได้แก่ การที่องค์กรโดยมากจะมีหลายเป้าหมายและหลายผู้กำหนด เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือเจ้าของกิจการ อีกทั้งระยะเวลาและมิติของการบรรลุเป้าหมาย เช่น ระยะยาว หรือระยะสั้น และเป็นเป้าหมายด้านเทคนิค หรือด้านการบริการซึ่งเป็นการยาก ที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายใด และอาจทำให้การวัดประสิทธิผลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง กล่าวโดยสรุป คือ Etzioni ให้ความสำคัญกับตัวแบบเชิงระบบ (system model) มากกว่า

นอกจากนั้น ยังมีแนวคิดของ Robbins (1987: 22) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์กรว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษาเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (the goal-attainment approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์กรมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (the systems approach) วัดประสิทธิผลขององค์กรตาม แนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนั้นนอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้วยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (the strategic-constituencies approach) กล่าวถึงการที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร คือกลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์กร ดังนั้นความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (the competing-values approach) กล่าวถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นกับค่านิยม (values) ความพึงพอใจ (preferences) และความสนใจ (interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อความดังกล่าว Robbins ยังกล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์กร (determinants of organization structure) โครงสร้างองค์กร (organization structure) การจัดรูปแบบองค์กร (organization design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น

7) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

Rainey (1991: 218) กล่าวว่า นักวิจัยองค์กรเห็นว่า การวัดประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐก็สามารถทำการวิเคราะห์ด้วยตัวแบบประสิทธิผล (effectiveness models) เช่นเดียวกับองค์กรประเภทอื่นๆ แม้ว่าเป้าหมายขององค์กรภาครัฐจะมีความคลุมเครือ มีเป้าหมายที่หลากหลาย และในบางครั้งเป้าหมายก็ขัดแย้งกันเองก็ตาม ดังนั้น การศึกษาถึงประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐ ตลอดจนองค์กรเพื่อผลประโยชน์สาธารณะหรือองค์กรบริการด้านมนุษยชน (human service organization) จึงเป็นเรื่องที่ทำหทัยและน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง (Schmid, 2002: 377)

8) ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร

พิทยา บวรวัฒนา (2541: 176) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์กรที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้ขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำ มักจะประสบความสำเร็จต่ำในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hall (2002: 7) กล่าวถึงการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์กรใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรืออุดมการณ์ขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์กร และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์กรปรารถนา

Harmon and Mayer (1986: 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับแนวคิดของ Eddy (1981: 106-107) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั่นเอง

Steers, Ungson, and Mowday (1985: 72) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

9) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ไว้ดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2529: 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึงการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 2) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึงตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด

ฮอล (Hall, 1991: 249) ให้ความหมายสอดคล้องกับแนวคิดของสตีล โดยอธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการขององค์การให้ได้ผลตามเป้าหมาย

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการแสวงหาจากทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์

10) ทฤษฎีในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ

ทาลคอต พาสัน (Talcott Parsons) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบซึ่งมุ่งที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย โดยเป้าหมายขององค์การจะต้องเห็นได้ชัดและสามารถใช้ประโยชน์ได้ในทางใดทางหนึ่งโดยระบบอื่น กล่าวคือ ผลผลิต (output) ขององค์การเป็นตัวป้อน (input) สำหรับระบบอื่น ในกรณีที่องค์การมีจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจ ผลผลิตนี้อาจเป็นสินค้าหรือบริการซึ่งบริโภคได้หรือถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการผลิตขั้นต่อไปโดยองค์การอื่น ในกรณีที่เป็นหน่วยราชการ ผลผลิตที่นี้อาจจะออกมาในรูปของการเสนอร่างกฎหมาย ส่วนในองค์การทางการศึกษาก็อาจเป็น “สมรรถนะ ซึ่งได้รับการฝึกฝนจนดีแล้ว” (trained capacity) ของนักศึกษา

ในกรณีที่กำลังกล่าวมาแล้วกรณีใดก็ตามจะเห็นได้ว่าผลของกระบวนการผลิตซึ่งเกิดขึ้นในองค์การมีผลกระทบต่อการทำงานของระบบย่อยอื่นๆของสังคม นั่นคือ หากปราศจากกระบวนการผลิตสินค้าบางอย่างขององค์การทางด้านนี้ผู้บริโภคก็จะประสบกับภาวะการขาดแคลน (deprivation) ดังนั้น การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การจึงต้องหมายความครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบขององค์การกับส่วนต่างๆของสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งองค์การนั้นปฏิบัติงานอยู่

11) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ

Boyatzis (1982) ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆกับผลลัพธ์ขององค์การไว้ในทฤษฎี ว่าด้วยพฤติกรรมการทำงานกับผลลัพธ์ขององค์การ (Contingency Theory of Action and Job Performance) ที่แสดงให้เห็นว่า ผลงานที่ดีเลิศขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคล งาน และองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ปริชาญาณในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคน จะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการในบทบาท ภารกิจและหน้าที่เฉพาะของงาน กับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ โครงสร้างระบบ กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จโดยองค์การ ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามประการสามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์การได้ การปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคล ความต้องการของงานและสิ่งแวดล้อมขององค์การก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์การ และส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและความสามารถในการแข่งขันขององค์การได้

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมขององค์การ ตามแนวคิดของ Boyatzis สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพกานต์ ไชยสังข์ (2546) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงิน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีต่อสมรรถนะของพนักงานในบริษัท จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท จำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานผู้จัดการ และบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถพยากรณ์สมรรถนะโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การสามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญทางเทคนิคของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Gibson และคณะ (1997) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนี้ 1. ประสิทธิผลของบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิก

ขององค์การ ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์การ

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบสายพาน แต่เป็นในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึงการรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่มีลักษณะเกินกว่า การรวมตัวกันธรรมดา

3. ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) องค์การประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงประกอบด้วยประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพขององค์การ ได้รับผลกระทบของพลังร่วม (Synergistic Effects) ที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผลในระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่างๆ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้มีพลังร่วม (Synergistic Effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิภาพของบุคคล เพราะว่าการใช้พลังร่วมจะตระหนักถึงการใช้ความพยายามร่วมกัน

12) วิธีการวัดประสิทธิภาพขององค์การ

การประเมินประสิทธิภาพขององค์การเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อองค์การต้องการประเมินสถานะขององค์การโดยรวมทั้งหมด (Murray, 2005: 346) แต่การประเมินหรือการวัดประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและเต็มไปด้วยคำนิยาม (Goodman & Pennings, 1980: 185) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินองค์การภาครัฐซึ่งเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง (Eddy, 1981: 105) เพราะองค์การภาครัฐมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การภาคเอกชนหลายประการ เช่น ความหลากหลายภายในองค์การ การได้รับอิทธิพลจากคน หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากกว่าองค์การภาคเอกชน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง มีความขัดแย้งค่อนข้างมากระหว่างผู้กำหนดนโยบาย มีความแตกต่างด้านสถานะและบทบาท ตลอดจนได้รับการตรวจสอบจากกลุ่มผลประโยชน์และสื่อต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

McCann (2004: 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นการวัดถึงการที่องค์การประสบความสำเร็จบรรลุถึงวิสัยทัศน์โดยอาศัยกลยุทธ์หลักขององค์การ และการที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ องค์การต้องมีทั้งความคล่องตัว (agility) และมีความยืดหยุ่น (resilient) (McCann, 2004: 48) จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ นอกจากนั้นการที่นักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า “ประสิทธิภาพ (effectiveness)” ในลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกัน ทำให้วิธีการในการวัดประสิทธิภาพขององค์การมีความหลากหลายตามไปด้วย (Schmid, 2002: 377) การกำหนดปัจจัยหรือตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์การจึงมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป

พิทยา บวรวัฒนา (2541: 180) ได้กล่าวไว้ว่า “ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร” เพราะนักทฤษฎีองค์กรเสนอแนวคิด วิธีการวิเคราะห์ออกเป็นหลายแนวทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรที่มีลักษณะกว้างขวางแตกต่างกันไป ดังนั้น จึงไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิผลซึ่งเป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2528: 1) ในองค์กรของตำรวจก็เช่นเดียวกัน คือ ไม่มีเกณฑ์เพียงอย่างเดียว (single criteria) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร (Sonnichsen, 1999: 220) ดังนั้น ทำให้ยังไม่มี การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นสากล (Goodman & Pennings, 1980: 187) ด้วยเหตุนี้ จึงนำไปสู่การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะที่หลากหลาย (Cameron & Whetton, 1983: 19) แตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในมุมมองของการจัดการโซ่อุปทาน (supply chain management) ก็จะใช้เกณฑ์ในการประเมินเฉพาะอย่าง ได้แก่ ผลผลิต คุณภาพการบริการ การปรับตัว และผลการปฏิบัติงานเป็นต้น (Elmuti, 2002: 54) ในขณะที่การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตำรวจส่วนใหญ่จะพิจารณาถึงประสิทธิผลของการบังคับใช้กฎหมายเป็นหลัก โดยดูจากสถิติจำนวนอาชญากรรมเป็นสำคัญ (Sonnichsen, 1999: 220)

13) วิธีการวัดประสิทธิผล Eddy (1981)

Eddy (1981: 107) กล่าวว่า หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์กร โดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรในระดับองค์กร 4 แนวทาง คือ (Robbins, 1990: 53-77)

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (goal-attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์กรนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์กรมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์กรมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไรอย่างใดก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรก็เป็นเรื่องที่ยาก องค์กรหลายๆ องค์กรมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้น

แม้ว่าองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์กรอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์กร (Cameron, 1981: 6)

2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (system approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์กร ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่นๆ ขององค์กรมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพกันระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กรจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กร และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร หากเป้าหมายขององค์กรมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนี้ ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (ends) ขององค์กร

3. วัดจากความสามารถขององค์กรในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์กร (strategic constituencies approach) องค์กรที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์กรที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้นๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใดๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดี ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์กร และการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กร (competing-values approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่นผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กรเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กร (competing-value approach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาค่านิยมที่

ขัดแย้งกันของคนในองค์กรใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์กรว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์กร และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร ซึ่งมีแนวทางการวัด 4 รูปแบบ

12) ประสิทธิภาพขององค์กร

องค์กรจะมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ได้นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์กร (personal characteristics) รูปแบบความเป็นผู้นำ (leadership styles) วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์กร (model of organizational operation) ความยืดหยุ่นขององค์กร (flexibility) และความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) (Chien, 2007) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรค่อนข้างมีความหลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ Jamrog and Overholt (2005) นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจ คือ ตัวแบบของประสิทธิภาพขององค์กรที่พัฒนาโดยทีมงานของ HRI--Human Resource Institute ซึ่งทำการพัฒนาเครื่องมือการวัดประสิทธิภาพขององค์กรที่เรียกว่า Organizational Capabilities Index™--OCI ทำให้องค์กรรู้ว่าควรจัดวางองค์กรอย่างไร โดยมี องค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลักๆ ที่มีส่วนสำคัญในการจัดวางองค์กรเพื่อบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดได้แก่ (1) การจัดวางกลยุทธ์ (strategic alignment) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับส่งผ่านข้อมูลด้านกลยุทธ์ขององค์กร และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและค่านิยมของคนในองค์กร (2) การเน้นที่ลูกค้าเป็นหลัก (customer focus alignment) หมายถึง กลยุทธ์ วิธีการทำงานของคนในองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก (3) ภาวะผู้นำและการจัดการบุคคลที่มีศักยภาพสูงหมายถึง การที่รูปแบบภาวะความเป็นผู้นำสามารถสื่อสารจูงใจ สร้างความมีพันธสัญญาต่อองค์กร ตลอดจนสร้างพฤติกรรมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตผลขององค์กร (4) การจัดวางด้านผลการปฏิบัติงาน (performance alignment) หมายถึง การที่พฤติกรรม กระบวนการและกิจกรรมในแต่ละวันสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร และ (5) การจัดวางด้านวัฒนธรรม (cultural alignment) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อของพนักงานและกระบวนการสามารถเชื่อมโยงกันจนเกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมกลยุทธ์ขององค์กร (Jamrog & Overholt, 2005: 11) และนำมาสู่ตัวแบบประสิทธิภาพขององค์กร

13) ตัวแปรความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ตัวแปรความมีประสิทธิภาพขององค์กรมีทั้งหมด 5 ตัวแปร คือ กลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การให้ความสำคัญกับลูกค้าขององค์กร ภาวะผู้นำ และผลการดำเนินงาน

Lee and Tseng (2005: 164) ทำการวัดถึงประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวแปรที่ใกล้เคียงกับของ Hall คือ วิธีการและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (strategy means/ ends) นอกจากนั้น Lee and Tseng ยังพิจารณาถึงตัวแปรสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) อีก 2 ตัวแปร คือ ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ/การควบคุม (structural flexibility/control) และ การมุ่งเน้นไปที่ภายในและภายนอกองค์การ (focus internal/external)

Mason et al. (2005) ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ระหว่างแนวทางที่เรียกว่า Benchmarking Approach และ Quasi-Linkage Approach โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์การภาครัฐแห่งหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการให้บริการแก่สาธารณะ มีเจ้าหน้าที่ในองค์การประมาณ 1,300 คน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาถึงประสิทธิผลขององค์การ 15 ประเด็น คือ นวัตกรรม (innovation) ความตั้งใจลาออกจากงาน (turnover intention) ลักษณะความเป็นผู้นำที่สนับสนุนคนในองค์การ (supportive leadership) การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (participative decisionmaking) การมีปฏิสัมพันธ์แบบมืออาชีพ (professional interaction) ความกลมกลืนของเป้าหมายองค์การ (goal congruence) การสื่อสารภายในกลุ่ม (work group communication) ความขัดแย้งภายในระหว่างกลุ่ม (work group conflict) ความพึงพอใจในงาน (jobsatisfaction) ความทุ่มเทให้กับองค์การ (affective commitment) การเปิดรับความเปลี่ยนแปลง (openness to change) ความชัดเจนของบทบาท (role clarity) การประเมินผลและการให้การยอมรับ (appraisal and recognition) งานที่หนักเกินไป (excessive workload) และความเครียดในที่ทำงาน (workplace distress) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แนวทางแบบ Quasi-Linkage เป็นแนวทางการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่สอดคล้องและให้คำตอบในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การได้ดีกว่าแนวทางแบบ Benchmarking

Parhizgari and Gilbert (2004) ศึกษาหาตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในองค์การภาคเอกชน จำนวน 4,679 คน จาก 28 องค์การ และบุคลากรสังกัดหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 6,673 คน จาก 47 หน่วยงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบจำแนกปัจจัย (factor analysis) พบว่า องค์ประกอบสำคัญ (principle components) ของความมีประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบคือ ความสำคัญของวิสัยทัศน์ (importance of the mission) นโยบายที่สนับสนุนคนในองค์การ (supportive policies toward the work force) การออกแบบองค์การที่เหมาะสม (appropriateness of organizational design) สภาพการทำงาน (working conditions) ค่าจ้างและผลตอบแทน (pay and benefits) การบังคับบัญชาที่ดี (positive supervisory practice) ความซื่อสัตย์ต่อองค์การ (work force loyalty) การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

(operational efficacy) และพฤติกรรมการให้ความสำคัญต่อลูกค้าเป็นสำคัญ (customer oriented behavior)

Schmid (2002: 380) ศึกษาองค์การเพื่อผลประโยชน์สาธารณะใช้ตัวแปร 3 ตัวแปรในการอธิบายถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการปฏิบัติงาน และการปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เป็นต้น

Watana Vinitwatanakhun (2002) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จำนวน 6 สถาบัน และสถาบันการศึกษาของเอกชน จำนวน 7 สถาบัน จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านรูปแบบความเป็นผู้นำ (leadership style) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) เทคโนโลยี (technology) และการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยที่รูปแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bohn (2002: 76) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างมากต่อการบรรลุผลขององค์การ ซึ่งหมายถึง มีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงการบรรลุผลขององค์การนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การศึกษาถึงผลกระทบของการเมืองในองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การนั้นยังไม่มียกวิชาการท่านใดทำการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่จะทำการศึกษาถึงผลกระทบต่อคนในองค์การเป็นสำคัญ เช่น ความกังวลในงาน (job anxiety) (Ferris et al., 1996: 242) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) (Ferris & Kacmar, 1992: 105; Ferris et al., 1996: 242; Witt et al., 2000: 341) ความเครียดในงาน (stress) (Poon, 2004: 24) และผลการปฏิบัติงาน (Zivnuska et al., 2004: 635) เป็นต้น ซึ่ง Muczyk (2004: 69) กล่าวไว้ว่า ในช่วงที่ผ่านมาผู้บริหารที่โดดเด่นและประสบความสำเร็จจำนวนมาก บริหารงานโดยเน้นถึงการจัดวางองค์การ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เช่น การลดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา เป็นต้น รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเน้นถึงการกระจายอำนาจให้กับพนักงานและการเน้นความสำคัญไปยังลูกค้า สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การได้เป็นอย่างดี

ปิยดา สว่างศิลป์ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ: ศึกษากรณี บริษัท มิตรสุขุมิโคโม อินชัวร์รันซ์ จำกัด สาขาประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุดเรียงตามลำดับ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างบริษัท การบริหารการ

เปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของพนักงานด้านความรู้ความสามารถ สภาพการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กร สภาพเศรษฐกิจและเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กิ่งพร ทองใบ (2533) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรภาครัฐบาลในการบริหารราชการไทย โดยศึกษาหน่วยงานของราชการระดับกรม จำนวน 68 กรม ใน 11 กระทรวง ปัจจัยลักษณะองค์กรที่ทำการศึกษาแบ่งเป็น 3 มิติ คือ โครงสร้างองค์กร การจัดรูปแบบองค์กรและกลยุทธ์ทางการบริหารผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรความซับซ้อนของโครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิผลการใช้งบประมาณและประสิทธิผลรวมขององค์กรได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรลักษณะองค์กรทุกมิติย่อมรวมกัน สามารถอธิบายประสิทธิผลการใช้งบประมาณ ประสิทธิภาพภายใน และประสิทธิผลรวมขององค์กรได้ร้อยละ 45, 23 และ 50 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรการจัดรูปแบบองค์กร พบว่า ไม่มีอิทธิพลในการอธิบายประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาได้เสนอแนะการปฏิรูปการบริหารงานของระบบราชการให้มีประสิทธิผลว่า การพิจารณา ปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานราชการ ควรเน้นที่การลดระดับความซับซ้อนทางโครงสร้างองค์กร โดยการกำหนดจำนวนมาตรฐานของตำแหน่งในสายงานหลัก การกำหนดมาตรฐาน การแบ่งส่วนราชการ จำนวนรองอธิการบดี และการกำหนดความสัมพันธ์ของหน่วยงาน ราชการสังกัดกรมที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สำหรับด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร ควรเน้นการชะลอการขยายตัวของหน่วยราชการและการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งยึดหลักความสามารถเป็นหลัก

เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2536) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ใน 4 มิติ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความรวดเร็วในการให้บริการความเสมอภาคในการให้บริการ และความเป็นธรรมในการให้บริการ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย ความซับซ้อนของโครงสร้าง ความพร้อมของทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ พบว่า ประสิทธิภาพในมิติความพึงพอใจนั้น ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายได้ประสิทธิผลในมิติความรวดเร็วตัวแปรอิสระ 3 ตัว สามารถอธิบายได้ ยกเว้น การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ ประสิทธิภาพในมิติความเสมอภาค ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายได้ และ

ประสิทธิผลในมิติความเป็นธรรมนั้น มีเพียงตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายนโยบายเท่านั้นที่สามารถอธิบายได้โดยได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขไว้ คือ การจัดระบบงานการให้บริการที่ง่ายและรวดเร็วขึ้นเน้นการกระจายอำนาจให้เจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นประโยชน์อยู่ที่ประชาชน ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนต่างๆ ในการบริการ สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้นำอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อการบริการที่รวดเร็ว สร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและคน เน้นการกำกับดูแลจากผู้บริหารระดับสูง การจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่จัดให้มีหน่วย ประชาสัมพันธ์และสร้างสิ่งจูงใจให้ประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมลดขั้นตอนการบริการ ให้สั้นลงและง่ายขึ้น

ปิยะชาติ เสวตร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้ครูพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา โดยการกำหนดควิสัยทัศน์ทางวิชาการ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม นำผลที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์แท้จริงต่อผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดจากผลการเรียนของนักเรียนรวมทั้งผลการปฏิบัติงานของครูจึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่สมบูรณ์ การกำหนดนโยบายต่างๆของสถานศึกษาสอดคล้องเท่าทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและใช้วิธีการประเมินผลได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาการศึกษาได้

กมลวรรณ ชัยวาณิชศิริ (2536,32-33) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรได้ ซึ่งการที่ทั้งครูและผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนักเรียนได้ อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารมีความสามัคคีกันดี จึงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี

วันชัย นพรัตน์ (2540) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2554,หน้า 88) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้าน

ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียน ปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ นักเรียน ได้เรียนอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลนี้ประสิทธิผลของโรงเรียนจึงอยู่ ในระดับมาก

2.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Price (as cited in Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1988) ได้กำหนดการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมองค์การ ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การในประเด็นความสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ที่ ใช้ครอบคลุมองค์การเกือบทุกประเภท ตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และเกิดประสิทธิผล ต่อองค์การคือ ผลกระทบจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล และการแบ่งส่วนงานเหล่านี้ เรียกว่า ตัวแปรการติดต่อสื่อสารและขนาดขององค์การ ที่ทำให้ประสิทธิผลของแต่ละองค์การต่างกัน ซึ่ง ตัวแปรแทรกซ้อนได้กลายมาเป็นตัวแปรตาม

Georgopoulos and Tannenbaum (อ้างถึงใน ภรณ์ ธีรติบุตร, 2529: 64) ในปี ค.ศ. 1957 ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การด้วยสมมติฐานที่ว่าตัวขององค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุถึง เป้าหมายขององค์การ โดยการใช้เครื่องมือที่ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต เพื่อผลงานของกลุ่ม ดังนั้นการ ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ขององค์การและหนทางหรือเครื่องมือ ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การและบรรลุ เป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การ ทั่วไปนั้น มีดังนี้

1. ผลผลิตสูงในแง่ที่สามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะ โดย ปริมาณหรือคุณภาพ
2. ความสามารถที่จะรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอก องค์การ โดยไม่สูญเสีย
3. รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ และนอกจากนั้นยังให้ความสำคัญ แก่บุคคล ตามบทบาทที่ต้องปฏิบัติภายในองค์การ เช่น ผู้บริหาร คนงาน องค์ความรู้ของคนงาน ที่ ปรีกษา ฯลฯ

Berman and Mclaughlin (1977) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการแสวงหาปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จขององค์การที่ปฏิบัติงานทางด้านนวัตกรรมที่รัฐบาลกลาง ให้ความสนับสนุนแก่ ท้องถิ่นไปปฏิบัติ โดยศึกษาเลือกเอาโรงเรียนท้องถิ่นจาก 18 อำเภอ การศึกษาครั้งนี้ได้ทำภายหลัง โครงการสิ้นสุดไปแล้ว 1-2 ปี ความสำเร็จของโครงการวัดจาก 1) เปอร์เซ็นต์ของเป้าหมายของ โครงการบรรลุผล 2) ความต่อเนื่องของการใช้วิธีการที่ได้รับจากโครงการ 3) จิตสำนึกของครู เกี่ยวกับประสิทธิผล 4) ประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นต้น

การศึกษาของ Berman and McLaughlin (1977) ครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของครู โดยการสนับสนุนจากครูใหญ่ สามารถอธิบายหรือมีอิทธิพลต่อร้อยละของเป้าหมายของโครงการบรรลุลผล และมีความต่อเนื่องของการใช้วิธีการที่ได้รับจากโครงการเช่นเดียวกับ ปัจจัยทางด้านการใช้กลยุทธ์ แบบการสนับสนุนกันเป็นทีม ปัจจัยด้านจิตสำนึกของครูเกี่ยวกับประสิทธิผล สามารถอธิบายหรือทำนายร้อยละของเป้าหมายโครงการบรรลุลผลได้เช่นกัน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดห้องเรียนสามารถอธิบายผลรวมการเปลี่ยนแปลงของครูได้ ในขณะที่ประสบการณ์การสอนของครูนั้น มีอิทธิพลทางลบต่อร้อยละของเป้าหมายโครงการบรรลุลผล และผลรวมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวครู

Katz and Kahn (1978) ได้ศึกษาเรื่อง The Social Psychology of Organizations และเน้นในเรื่ององค์การที่มีประสิทธิผลโดยทั่วๆ ไปไม่ได้รับอิทธิพลหรือไม่รับผลอันเนื่องมาจากคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในองค์การและการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพจะมากหรือน้อยอยู่ที่ความเต็มใจ หรือการที่คนและองค์การสามารถทำความเข้าใจ ประสานสัมพันธ์ และปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย โดยปราศจากข้อขัดแย้ง Katz and Kahn ได้เน้นตัวแปรที่ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ คือ ความเจริญเติบโต (growth) การเก็บรักษา (storage) การอยู่รอด (survival) การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (control over environment) และได้พยายามศึกษามุ่งเฉพาะการหาเกณฑ์หรือตัวแปรเดี่ยวๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ แต่ตัวแปรเหล่านั้นมิใช่ตัวประสิทธิผลขององค์การแต่อย่างใด ตัวแปรเดี่ยว ได้แก่ คุณภาพ (quality) ความพร้อม (readiness) ประสิทธิภาพ (effectiveness) และตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1973) ได้ทำการศึกษาวิจัยการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประเภทบางประการ ของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายที่มีความสำคัญ ให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงสามารถกำหนด ระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จ ล่วงไปได้ จะรู้สึกว่าคุณภาพประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจ อันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่องค์การเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาวหรือหมายถึงกระบวนการที่องค์การพยายามจะเพิ่มประสิทธิภาพ ด้วยการผสมผสานความปรารถนาจากบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์การ วิธีการปกติในการพัฒนาองค์การจะกระทำในรูปของ โครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคคล ตลอดจนวิธีทางจิตวิทยาต่างๆ

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์การโดยทั่วไป จะริเริ่มวางแผนเป็นระบบโดยฝ่ายบริหารขององค์การจะมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้มากขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในขณะนั้น หรือในอนาคต

ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และ โครงสร้าง เพื่อช่วยให้การผสมผสานวัตถุประสงค์ขององค์การได้ง่ายขึ้น โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มพูนความเจริญขององค์การและความมีประสิทธิผลต่อไป การที่องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบองค์การนั้น การอยู่รอดขององค์การถือได้ว่าเป็นเครื่องบ่งชี้ตัวสุดท้ายที่จะทดสอบได้ว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผลในระยะยาวหรือไม่ ซึ่งเกณฑ์การอยู่รอดขององค์การนั้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบที่ว่า การอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยการตอบสนองข้อเรียกร้องดังกล่าว การพิจารณาถึงความอยู่รอดขององค์การ คือ การประเมินว่าองค์การนั้นมีคุณค่าต่อสมาชิกและสังคมส่วนใหญ่หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ เพราะการที่สังคมยอมรับองค์การและคนขององค์การว่ามีคุณค่าต่อสังคมย่อมเป็นการบรรลุเป้าหมายทางสังคมขององค์การที่จะนำไปสู่ผลกำไร ตลอดจนการผลิตและความมั่นคงในระยะยาวขององค์การเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของความสามารถอยู่รอดในสังคมต่อไปได้ในระยะยาว

Renn (1989: Abstract) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลลักษณะของรูปแบบของงาน โดยการวิเคราะห์ถึงโครงสร้างของสมการคณิตศาสตร์ พบว่า 1) ความมีอิสระและผลกระทบของงาน สามารถใช้พยากรณ์ถึงประสพการณ์ของการสนองตอบต่อผลลัพธ์ที่ได้ของงาน และความรู้ที่เป็นผลมาจากการทำงานและการยอมรับ 2) สถานภาพทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์ถึงแรงจูงใจภายในงานที่ทำ 3) ประสพการณ์ สามารถบ่งบอกได้ถึงความพอใจในการปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้นำเสนอตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดผลสำเร็จไปอย่างไรก็ตาม บุคลากรภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 แบบของการวิจัย
- 3.2 ประชากร
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 130 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ อภิวัรรณา แก้วเล็ก ที่พัฒนามาจากเครื่องมือวัด Multi Factor Leadership Questionnari (MLQ.) ของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) (อภิวัรรณา แก้วเล็ก. 2542: 107-123) แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพการทำงาน ระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check -List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามถึงประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดเป็นคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารมากที่สุด	5
มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารมาก	4
มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารปานกลาง	3
มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารน้อย	2
มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารน้อยที่สุด	1

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้าง โดยคัดแปลงและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ อภิวัรรณา แก้วเล็ก
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข
3. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ คือ ด้านการศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำแล้วนำมาพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้หนังสือขออนุญาต จากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตสถานศึกษาเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วกลับคืนด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่กำหนดเพื่อนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีขั้นตอนการประมวลผลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนด
2. ลงรหัสและบันทึกผลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ซึ่งกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2535:100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยการรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จำนวน 130 คน เป็นแหล่งข้อมูลในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามอายุงานและระดับการศึกษา และเป็นการศึกษาค้นคว้ากับประชากรภายในโรงเรียน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต2

ตอนที่ 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต2

ตอนที่ 3 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามอายุงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงรายละเอียด เกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 130 คน จากตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 130 คน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง อายุการทำงาน และระดับการศึกษา ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 130)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
1. อายุงานตั้งแต่ 0-10 ปี	72	55
2. อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	58	45
รวม	130	100
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	97	75
2. สูงกว่าปริญญาตรี	33	25
รวม	130	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานในช่วงตั้งแต่ 0-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55 ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 75 สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25

ตอนที่ 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.62	.55	มาก	2
2.	การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.54	.59	มาก	4
3.	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้	3.67	.49	มาก	1
4.	การแก้ปัญหาสถานศึกษา	3.59	.65	มาก	3
	รวม	3.60	.48	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยข้อที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือข้อที่ 1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 3.62$) และข้อที่ 2 การพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 3.54$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ข้อที่	การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน	3.41	.68	มาก	5
2.	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น	3.71	.74	มาก	3
3.	การส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการภายนอก	3.77	.75	มาก	2
4.	ผลการเรียนในระดับชั้นสูงสุดน่าพอใจ	3.43	.68	มาก	4
5.	การเข้าศึกษาต่อหลังจบชั้นสูงสุดน่าพอใจ	3.82	.76	มาก	1
	รวม	3.62	.72	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยข้อที่ 5 การเข้าศึกษาต่อหลังจบชั้นสูงสุดน่าพอใจ มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือข้อที่ 3 การส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการภายนอก ($\bar{X} = 3.77$) และข้อที่ 1 การประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน ($\bar{X} = 3.41$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ข้อที่	การผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความพอใจของผู้ปกครองด้านความประพฤติของนักเรียน	3.57	.53	มาก	3
2.	นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล	3.39	.48	มาก	7
3.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	3.50	.50	มาก	5
4.	นักเรียนกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ	3.66	.52	มาก	2
5.	ความมีระเบียบวินัยของตนเอง	3.42	.48	มาก	6
6.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	3.53	.50	มาก	4
7.	นักเรียนที่สำเร็จชั้นสูงสุดได้รับการยอมรับจากภายนอก	3.68	.52	มาก	1
รวม		3.53	.50	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยข้อที่ 7 นักเรียนที่สำเร็จชั้นสูงสุดได้รับการยอมรับจากภายนอก มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือข้อที่ 4 นักเรียนกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่ 2 นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล ($\bar{X} = 3.39$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน
นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา
สถานศึกษาได้

ข้อที่	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความสามารถในการสอนของครูในสถานศึกษา	3.65	.73	มาก	3
2.	ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน	3.67	.73	มาก	2
3.	สถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงทุกๆด้านทุกๆ ปี	3.68	.73	มาก	1
4.	ครูจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับท้องถิ่น	3.62	.72	มาก	5
5.	ครูยอมรับและปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพสังคม	3.64	.72	มาก	4
รวม		3.65	.72	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยข้อที่ 3 สถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงทุกๆ ด้าน ทุกๆ ปี มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือข้อที่ 2 ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน ($\bar{X} = 3.67$) และข้อที่ 4 ครูจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.62$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวณกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการแก้ปัญหาสถานศึกษา

ข้อที่	การแก้ปัญหาสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินเฉพาะหน้าในสถานศึกษาได้	3.67	.73	มาก	1
2.	ครูสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้	3.61	.72	มาก	2
3.	ผู้บริหารและครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์	3.53	.70	มาก	5
4.	ชุมชนให้การยกย่องว่าบุคลากรภายในมีความสามัคคี	3.55	.71	มาก	4
5.	ทั้งผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนได้	3.57	.71	มาก	3
รวม		3.58	.71	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวณกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการแก้ปัญหาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยข้อที่ 1 ครูแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินเฉพาะหน้าในโรงเรียนได้ มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือข้อที่ 2 ครูสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 3.61$) และข้อที่ 3 ผู้บริหารและครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.53$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามอายุงานและระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต2 ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน

นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน

(n=130)

อายุงาน /ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t-test
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง				
อายุงาน 0-10 ปี	49	2.35	0.58	1.54
อายุงาน 11 ปีขึ้นไป	81	3.89	0.97	
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก				
อายุงาน 0-10 ปี	58	2.78	0.69	0.68
อายุงาน 11 ปีขึ้นไป	72	3.46	0.86	
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้				
อายุงาน 0-10 ปี	64	3.07	0.72	0.19
อายุงาน 11 ปีขึ้นไป	60	2.88	0.76	
4. การแก้ปัญหาสถานศึกษา				
อายุงาน 0-10 ปี	59	2.83	0.70	0.58
อายุงาน 11 ปีขึ้นไป	71	3.41	0.85	

ผลจากการทดสอบพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน
 นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน
 จำแนกตามระดับการศึกษา (n=130)

อายุ /ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t-test
1.การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	76	3.65	0.73	1.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	54	2.59	
2.การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	68	3.26	0.65	0.28
	สูงกว่าปริญญาตรี	62	2.98	
3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	82	3.94	0.78	1.64
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	2.30	
4.การแก้ปัญหาสถานศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	69	3.31	0.66	0.38
	สูงกว่าปริญญาตรี	61	2.93	

ผลจากการทดสอบพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
 สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร
 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปและสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงตั้งแต่ 0-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55 ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 75 สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25

5.1.2 ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประสิทธิภาพรายด้านของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก เรียงระดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ อันดับสอง คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อันดับสาม คือ การแก้ปัญหาสถานศึกษา อันดับสุดท้าย คือ การพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

5.1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามอายุงาน ระดับการศึกษา ในด้านต่างๆ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีอายุงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตาม

ค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การแก้ปัญหาสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจให้ครูพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม นำผลที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์แท้จริงต่อผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดจากผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของครูจึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะชาติ เสวตร์ (2550) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสำนักงาน ประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า

1. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงในทุกๆ ด้าน ครุมนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน และความสามารถของครูในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ที่พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่สมบูรณ์ การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาสอดคล้องเท่าทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและใช้วิธีการประเมินผลได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาการศึกษาได้ดี

2. การแก้ปัญหาสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินเฉพาะหน้าในสถานศึกษาได้ ครูสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ทั้งครูและผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนักเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารมีความสามัคคีกันดี จึงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 32-33) ที่ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึง สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรได้

3. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาต่อของนักเรียนชั้นสูงสุดน่าพอใจ การส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการพัฒนาการสอนอย่างจริงจังนักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ สามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษา

ต่างๆ ได้เกือบทั้งหมด รวมทั้งเน้นให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง วัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครอง และงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

4. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ นักเรียนที่สำเร็จชั้นสูงสุดของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมหรือหน่วยงานอื่นๆ ความกระตือรือร้นของนักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาต่อการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และความพอใจของผู้ปกครองด้านความประพฤติของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2554: 88) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัวให้



ปฐม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- แก้วตา ไทรงาม และคนอื่นๆ. (2548). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- จินดาศักดิ์ วัฒนสินธุ์. (2530). **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**. ใน เอกสารประกอบ การสอน **ชุดวิชาการ บริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ 2)**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาชิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). **การวิจัยประเมินผล**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนการพิมพ์พระนคร จำกัด 12529.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สักดิโสภาคการพิมพ์.
- ภรณี กิรติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาชิราช. (2530). **การวางแผนนโยบายโครงการและการบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาชิราช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารัตนะ. (2545). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์**. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒน์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). **โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระพัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ชีระ ป้อมวรรณกรรม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **การศึกษาผู้นำการแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา เอกสารการสอนหน่วยที่ 5-8**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาชิราช.
- อรุณ รักธรรม. (2525). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บทความ

ทศพร ประเสริฐสุข. (2543, กันยายน-ธันวาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการศึกษา. 1(4): 14-18.

ชเนศ จำเกิด. (2541, กันยายน). “องค์การแห่งการเรียนรู้”. วารสารวิชาการ. 1(9): 28-31

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542, กันยายน-ธันวาคม). “องค์การการเรียนรู้”. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 1(1): ง.

วุฒิชัย จำนงค์. (2530). “การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ”. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 2, 255-269.

สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้: การสะท้อนของการฟื้นฟูองค์กรใหม่. เพิ่มผลผลิต. 39 (4): 3-18.

วิทยานิพนธ์

กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิ่งพร ทองใบ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในการบริหารราชการไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

แคทลียา ศรีใส. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไชยวัฒน์ รัตนดาตยา. (2538). ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพฯ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสวนหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม โบราณ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยดา สว่างศิลป์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร: ศึกษากรณีบริษัท มิตซูบิชิโตโม อินชัวร์นซ์จำกัด สาขาประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พระมหาถวัลย์ สังขสุจิต. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับโรงเรียนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษานครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัทฉวาพ สุวรรณเรือง. (2536). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้ง ของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไวพจน์ กุลาชัย. (2552). การเมืองในองค์กรและทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สนอง ดีประดิษฐ์. (2549). การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและมหาวิทยาลัยพายัพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด ชุมนุพพร. (2549). การศึกษาส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพร สีน้อย. (2548). การศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์กรเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอนก ณ นคร. (2538). ประสิทธิภาพการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาลในกรุงเทพฯ. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Arnold, H. J., & Feldman, D. c. (1986). **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.

- Bass, B. M., Waldman, D. M., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). **Transformational leadership and the falling dominoes effect**. Leadership style and student achievement in small rural
- Cameron & D. A. Whetton (Eds.). **Organizational effectiveness: A comparison of multiple models**. New York: Academic.
- Cameron, K. (1978). **Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Cameron, K. S. (1981). **The enigma of organizational effectiveness**. In D. Baugher (Ed.). *Measuring effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cameron, K. S., & Whetton, D. A. (1983). **Organizational effectiveness: One model or several?** In K. S.
- Eddy, W. B. (1981). **Public organization behavior and development**. Cambridge, MA: Winthrop.
- Elmuti, D. (2002). **The perceived impact of supply chain management on organizational effectiveness**. *The Journal of Supply Chain Management*, 38(3), 49-57.
- Etzioni, A. (1964). **Modern organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Felton, S. L. (1995). **Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction**. **Doctoral dissertation**, Department of Philosophy Science. The University of Mississippi.
- Garvin, D.A. (1993, July-August). **Building a Learning Organization**. *Harvard Business Review*.
- Gerloff, E. A. (1985). **Organizational theory and design: A strategic approach for management**. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1973). **Organizations: Structure, processes, behavior**. Dallas, TX: Business Publications.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1988). **Organizations: Behavior, structure, processes** (6th ed). Homewood, IL: BPI Irwin.
- Goodman, P. S., & Pennings, J. M. (1980). **Critical issues in assessing organizational effectiveness**. In E. E.

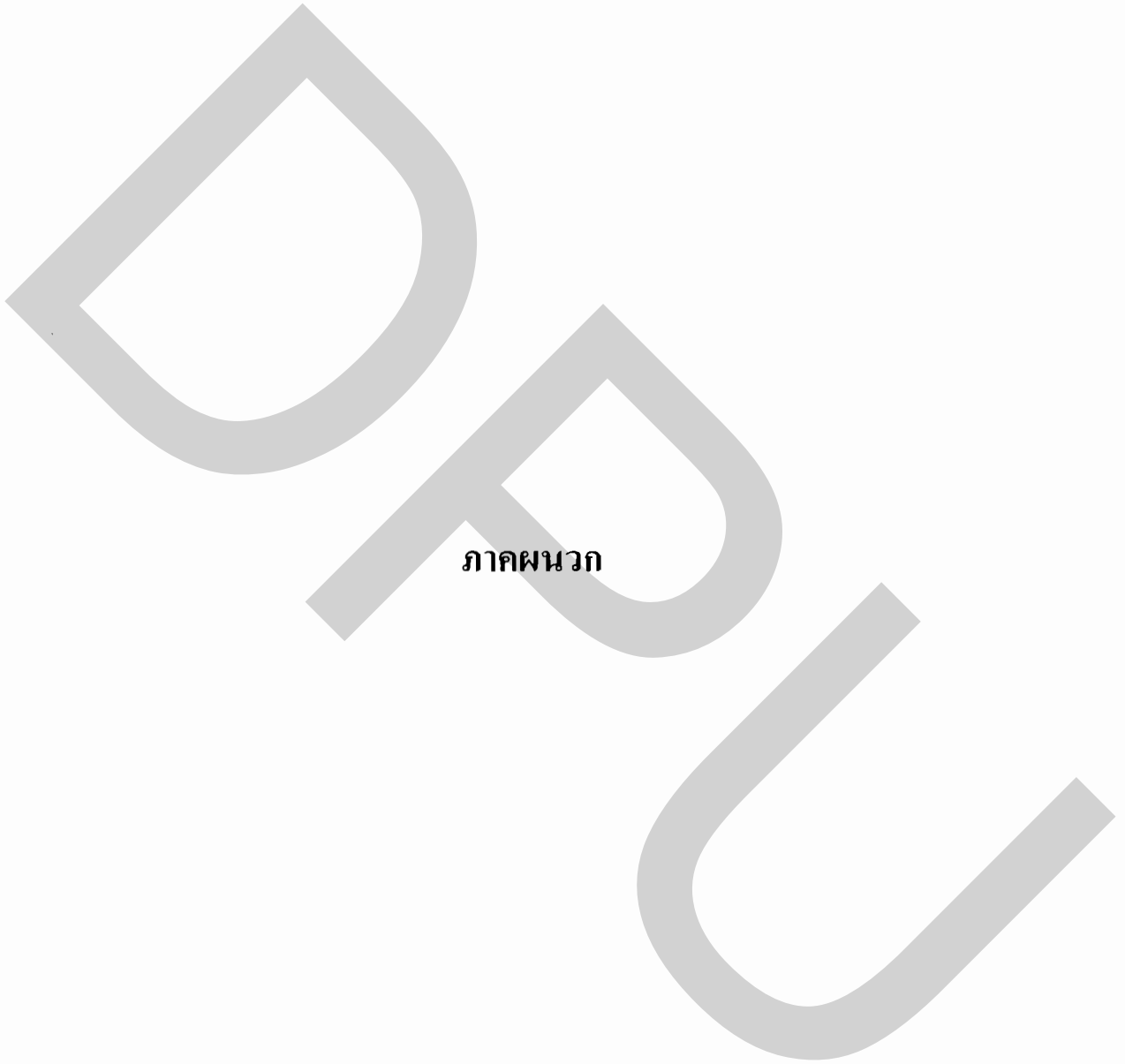
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). **Organization theory for public administration**. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). **Superiors evaluations and subordinates perceptions of transformstional and transactional leadership**. Applied psychology.
- Herman (Ed.), **The Jossey bass handbook of nonprofit leadership and management** (2nd). San Francisco: Jossey-Bass.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Lawler, D. A. Nadler, & C. Cammann (Eds.), **Organizational assessment**. New York: John Wiley & Sons.
- Marquardt ; & Reynolds. (1994). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday / Currency
- Mayne & E. Z. Goni (Eds.), **Monitoring performance in the public sector**. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Murray, V. (2005). **Evaluating the effectiveness of nonprofit organizations**. In R. D.
- Renn, R. W. (1989). **A holistic evaluation of the job characteristics model: A longitudinal structural equation analysis**. Unpublished doctoral dissertation, Georgia State University.
- Robbins, I. P. (1987). **Organization theory: Structure, design and applications** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs,
- Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sonnichsen, R. C. (1999). **Measuring police performance**. In J.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). **Managing effective organizations: An introduction**. Boston: Kent.

ARTICLE

- Bass, Bernard M. (1997, February). "Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?". **American Psychologist**, 52(2): 130-139.
- Berman, P., & McLaughlin, M. (1977). Federal programs supporting educational change: Factors affecting implementation and continuation. **Santa Monica, CA: Rand Corporation**.
- Hall, M. J. (2002). Aligning the organization to increase performance results. **The Public Manager**, 31(2), 7-10.
- Jamrog, J. J., & Overholt, M. H. (2005). Measuring organizational effectiveness. **Canadian Management Centre Special Report**, 5(4), 1-17.
- Mason, C. M., Chang, A. C. F., & Griffin, M. A. (2005). Strategic use of employee opinion surveys: Using a quasi-linkage approach to model the drivers of organizational effectiveness. **Australian Journal of Management**, 30(1), 127-143.
- McCann, J. (2004). Organizational effectiveness: Changing concepts for changing environments. **Human Resource Planning**, 27(1), 42-50.
- Moilanen, R. (2001, January – March). "Diagnostic Tools for Learning Organizations". **The Learning Organization**, 8 (1), 6-20.
- Parhizgari, A. M., & Gilbert, G. R. (2004). Measures of organizational effectiveness: Private and public sector performance. **Omega**, 32, 221-229.
- Sillins, Halia ; Zarins, Silja & Mulford, Bill. (2002, January). "What Characteristics and Processes define a School as a learning Organization ? Is This a Useful Concept to Apply to School ? in **International Education Journal**. 3(1): 24-32.
- Steers, R. M. (1980). When is an organization effective?. A process approach to understanding effectiveness. **Organizations Dynamics**, 5, 50-63.

ELECTRONIC SOURCES

- Chien, M. H. (2007). A study of the factors effecting organizational effectiveness. Retrieved October 14, 2007, from <http://www.hicbusiness.org/biz2003procedures/chien%min-huei%203.pdf>
- Lee, T. Z., & Tseng, Y. F. (2005). A study of the relationship between organizational culture and organizational effectiveness of the electronic industries in Taiwan. Retrieved October 15, 2007, from <http://www.kurims.kyotou.ac.jp/~kyodo/kyotoroku/content/pdf/1461-15.pdf>
- Watana Vinitwatanakhun. (2002). Factors affecting organizational effectiveness of nursing institute in Thailand. Retrieved October 14, 2007 from http://www.journal.au.edu/au_techno/2002/apr2002/article8.pdf



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

1. โปรดตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย/ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริง ของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

5 หมายถึง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิภาพมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

3. โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และข้อมูลที่ได้จะนำเสนอเป็นแบบภาพรวม และนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายธีรพล คำมะโน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1

แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี 41 ปีขึ้นไป
3. อายุงาน ตั้งแต่ 0-10 ปี 11 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน

นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ระดับประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพมาก |
| 3 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1	การประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน					
2	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น					
3	การส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการภายนอก					
4	ผลการเรียนในระดับชั้นสูงสุดน่าพอใจ					
5	การเข้าศึกษาต่อหลังจบชั้นสูงสุดน่าพอใจ					
	การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
1	ความพอใจของผู้ปกครองในด้านความประพฤติของนักเรียน					
2	นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล					
3	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
4	นักเรียนกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ					
5	ความมีระเบียบวินัยของตนเอง					
6	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม					
7	นักเรียนที่สำเร็จชั้นสูงสุดได้รับการยอมรับจากภายนอก					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้					
1	ความสามารถในการสอนของครูในสถานศึกษา					
2	ครุภัณฑ์นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน					
3	สถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงในทุกๆด้านทุกๆปี					
4	ครูจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับท้องถิ่น					
5	ครูยอมรับและปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพสังคม					
	การแก้ปัญหาสถานศึกษา					
1	ครูแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินเฉพาะหน้าในสถานศึกษาได้					
2	ครูสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้					
3	ผู้บริหารและครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์					
4	ชุมชนให้การยกย่องว่าบุคลากรภายในมีความสามัคคี					
5	ทั้งผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนได้					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายชาติ วัฒนเขจร
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโสภณาราม จังหวัดปทุมธานี
2. นายณพงศ์ เลื่อมใส
รองผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
3. นางสมฤดี สุรเสวีรัมย์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายธีรพล คำมะโน
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) สาขาวิชาการศึกษา โปรแกรมวิชาภาษาไทย วิชาโทศิลปศึกษา สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปี พ.ศ. 2538
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤศจิกายน พ.ศ.2515
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	45 หมู่ 9 ต.พีชอุดม อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150
ประวัติการทำงาน	ครูชำนาญการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัชฌมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี – สระบุรี 45 หมู่ 9 ต.พีชอุดม อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150