

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่องการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 2,266 คน จากสถานศึกษาจำนวน 203 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 229 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,037 คน ปีการศึกษา 2554

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 62 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .29 – .76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30 – .67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ทำการสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การติดต่อสื่อสาร การศึกษาและการอบรม การวัดผลการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา หลักสูตรของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ครูเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ในภาพรวมนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมนักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี นักเรียนมีคุณลักษณะความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีก็จะมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($r_{xy} = 0.586$) การวัดผลการปฏิบัติงาน ($r_{xy} = 0.441$) และการให้รางวัลและการยอมรับ ($r_{xy} = 0.425$)

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การศึกษาและการอบรม การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .67 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยดังนี้

สมการพยากรณ์ถดถอย ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a + b_7 X_7 - b_5 X_5 - b_2 X_2 - b_4 X_4 + b_3 X_3 \\ &= 1.85 + .46_{x7} - .22_{x5} - .17_{x2} - .17_{x4} + .15_{x3} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} Z &= \beta_7 Z_{x7} + \beta_5 Z_{x5} - \beta_2 Z_{x2} - \beta_4 Z_{x4} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= .49 Z_{x7} + .27 Z_{x5} - .23 Z_{x2} - .20 Z_{x4} + .17 Z_{x3} \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การติดต่อสื่อสาร การศึกษาและการอบรม การวัดผลการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ ตามลำดับ น่าจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษามีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีการจัดแบ่งสายงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการส่งเสริมในเรื่องของการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และยังมีการให้รางวัลเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งสถานศึกษายังมีแผนงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาและการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรจะได้นำความรู้ ทักษะที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานในผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เพื่อนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ สามารถผลักดันให้บุคลากรตั้งใจทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ มีการใช้เทคนิคทางการบริหารในการพัฒนาคุณภาพงานขององค์การให้เกิดประสิทธิผล ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นไปตามแนวความคิดของ ภารดี อนันต์นารี (2553 : 39-42) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นลักษณะของการรวมกันของกลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่มีร่วมกัน เพื่อให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องมีการแบ่งหน้าที่การงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด การจัดองค์การมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน การจัดโครงสร้างองค์การที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ ทำให้งานไม่ซับซ้อน องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ง่ายตามความจำเป็น เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทำให้ง่ายและสะดวก

ต่อการบริหาร ทำให้รู้บทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน สามารถติดตามแก้ไขงานได้ง่าย การมอบอำนาจทำได้ง่าย ช่วยขจัดปัญหาการเกี่ยงกันหรือปิดความรับผิดชอบ เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้รู้อำนาจหน้าที่และขอบข่ายงานของตนเอง สอดคล้องกับ วรรณารถ แสงมณี (2553 : 11-37) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุนต้องมีการสร้างกรอบความรับผิดชอบ การรายงานตามสายการบังคับบัญชาและการจัดกลุ่มแผนกงาน และมีการเชื่อมโยงและร่วมมือระหว่างกันในการทำงาน โดยผังองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการส่งผ่านข้อมูลทางโครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การสามารถออกแบบการส่งผ่านข้อมูลได้ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างที่แตกต่างกันย่อมใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็น ตลอดจนขึ้นกับสถานะของสิ่งแวดล้อมที่มีเสถียรภาพหรือมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ขนาดขององค์การก็มีส่วนสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับ โครงสร้างรูปแบบองค์การ ไม่ว่าจะเป็นแบบใดในข้างต้นที่กล่าวมา ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งถ้าหากองค์การได้รับการทบทวน ออกแบบ และปรับปรุงแก้ไข โครงสร้างองค์การอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้ผู้บริหารและสมาชิกองค์การสามารถนำพาองค์การมีการบริหารงานที่สมดุลอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2551 : 110-111) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์การทางราชการ จึงมีโครงสร้างองค์การ มีขั้นตอนสายบังคับบัญชาตามตำแหน่ง มีกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติและมีความชำนาญเฉพาะทาง ดังนั้นการจัดโครงสร้างขององค์การจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดโครงสร้างเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้นควรจัดให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อสนับสนุนการประสานงาน การทำงานเป็นทีม เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ในประเด็นของการทำงานเป็นทีม เป็นไปตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 105-106) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงาน เนื่องจากงานในองค์การต้องอาศัยความคิด การร่วมแรงร่วมใจกันจากทุกฝ่าย องค์การจึงจะอยู่รอด การที่บุคคลหลายคนช่วยกันคิด และแก้ปัญหาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ซึ่งการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเฉพาะหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ช่วยให้สมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานเป็นกลุ่ม เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เข้าใจในกระบวนการของกลุ่ม สามารถที่จะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในกลุ่ม ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลดการแข่งขันกันภายในกลุ่ม มีการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงานและมีความรู้สึกของการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิก ช่วยสร้างความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ ขงยูทช เกษสาคร (2554 : 182) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุดในประเด็นของการให้รางวัลและการยอมรับ เป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 51-52) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร คือ การให้รางวัลผลตอบแทนและการยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีผลการดำเนินงานที่ดี และทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2548 : 139) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยปรากฏว่า ระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการนำเทคนิคการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนให้เป็นที่ยอมรับศรัทธาแก่ประชาชนโดยทั่วไป สอดคล้องกับ บลิงคลี (Binkly, 1997 : 1590) ที่ได้ศึกษานำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรไปปฏิบัติในสถานศึกษา พบว่า การนำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรไปใช้ในสถานศึกษา โดยการแบ่งหน้าที่การทำงานตามโครงสร้าง การทำงานเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร ช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีในสถานศึกษา รวมทั้งสถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครอง สอดคล้องกับ ภัทพร บุญศิลป์ (2553 : 105) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ด้านการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การรับรู้ด้านการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามุ่งมั่นที่จะดำเนินการบริหารตามหลักการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา หลักสูตรของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และชุมชน ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการดำเนินการในเรื่องของการประกันคุณภาพ ทั้งการประกันคุณภาพภายในและภายนอก จึงทำให้สถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษารับรู้เป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด กล่าวคือ ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 51) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องสามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551 : 459) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษา คือ การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 204) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วและมีความมั่นคงนั้น องค์การจะต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้ได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น การบรรลุเป้าหมายจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ สอดคล้องกับ ณรงค์ ฒ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร (2546 : 37-38) ที่กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดการศึกษาถือเป็นความสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งทุกคนในองค์การจะต้องได้รับทราบทิศทางที่จะเดินทางไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน การปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างคุณภาพจะต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากความต้องการความพึงพอใจของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ สุรียนต์ เกษะบุตร (2549 : 149) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงามตา ธาณีวรรณ (2553 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพรรณ สุริโย (2552 : 105-109) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี ก็จะมากขึ้นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การวัดผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัล และการยอมรับ น่าจะเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดตั้ง

เครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในสถานศึกษา มีการประสานงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งสถานศึกษายังมีการวัดผลการปฏิบัติงานในผลการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และสถานศึกษามีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้รางวัลหรือสวัสดิการต่าง ๆ กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในส่วน ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 191-192) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคลหลายคน เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จขององค์กร หน่วยงานที่มีทีมงาน ที่ดีในการประกอบภารกิจต่าง ๆ จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จไปอย่างลุล่วง ราบรื่นด้วยการอาศัย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกของทีมงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จ ทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกทุกคนรับทราบเป้าหมายและมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการสื่อสาร แบบสองทางเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ มีการแก้ปัญหา ความขัดแย้งด้วยหลักการและเหตุผลให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจต่อทุกฝ่าย สมาชิกในทีมมีความไว้วาง ซึ่งกันและกัน ลักษณะดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี และส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษา ในประเด็นของการวัดผล การปฏิบัติงาน เป็นไปตามแนวคิดของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (ออนไลน์, 2547) ที่กล่าวว่า การวัดผล การปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จ ของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ บุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การพัฒนาองค์กร รวมทั้งช่วยให้การจัดสรร ทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 : 148, 151) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรจะต้องจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงาน จัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เพื่อแสดงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงไร ซึ่งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ มีดังนี้ ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า ได้แก่ จำนวนทรัพยากร โดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ เป็นต้น ตัวชี้วัดผลผลิต เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณ จำนวนสิ่งของที่ผลิต

ได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น ตัวชี้วัดผลลัพธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวน ผู้ที่จบการศึกษา ที่มีงานทำ และยิ่งรวมถึงตัวชี้วัดผลลัพธ์คุณค่าการบริการ เช่น ระดับความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการทำงานขององค์กร เป็นต้น ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ของผลผลิต ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เป็นต้น ตัวชี้วัดความคุ้มค่า คือ ตัวชี้วัด ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า ตัวชี้วัดปริมาณงาน คือ ข้อมูลที่แสดงถึง ความต้องการในการใช้บริการ หรือภาระงานหน้าที่ของบุคลากร ตัวชี้วัดสารสนเทศเชิงอธิบาย คือ ข้อมูลที่มีการอธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ ภายใต้นอกเหนือการควบคุมขององค์กรก็ได้ เช่น อัตราส่วนนักเรียนต่อครู อายุการใช้งาน ของอุปกรณ์ เป็นต้น โดยระบบการวัดผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มา ซึ่งข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ระบบการวัดผลปฏิบัติงานที่ดีจึงควรเป็น ระบบที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์และทันกาล การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและ องค์กรที่ต้องดำเนินงานเพื่อชี้แจงให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์กรทราบถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวที่เกิดขึ้น รวมทั้งอธิบายสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดสภาพการณ์ดังกล่าว เพื่อที่จะ ได้ช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ สามารถวินิจฉัยสั่งการและเป็นเครื่องมือทางการบริหารสำหรับ องค์กรยุคใหม่เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในประเด็นของการให้รางวัลและการยอมรับ เป็นไปตามแนวคิด ของ จันทรานี สวงนาม (2551 : 273) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้ บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้งานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งการให้รางวัล อาจออกมาในรูปแบบของการยกย่อง การให้โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือการเปลี่ยนตำแหน่ง ไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามที่บุคคลต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรารธนา เกิดโชค (2550 : 119) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ภัสพร บุญศิลป์ (2553 : 105-108) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ด้านการบริหาร คุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) และความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี

พนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพ
ทั้งองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพหุคูณ
พบว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้เป็นอย่างดี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย การทำงาน
เป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การศึกษาและการอบรม การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์กร
ที่เกื้อหนุน น่าจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาส่งเสริมในเรื่องของการทำงานเป็นทีม
มีการประสานงานกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความผูกพันขึ้นในสถานศึกษา
สถานศึกษาที่มีทีมงานที่เข้มแข็งย่อมช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ
และสถานศึกษาก็มีการให้รางวัล ยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน
มีแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังมีแผนงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาและการอบรม
อย่างต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรจะได้นำความรู้ ทักษะที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาปรับปรุง
การทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และมีการจัดประชุม ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและสถานศึกษาในปัจจุบัน
ได้มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งสายงานทำให้บุคลากร
ภายในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ในส่วนของผลการวิเคราะห์
ข้อมูล พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นไปตามแนวคิดของ ชีระ
บุญเจริญ (2553 : 219-224) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการ การปรับปรุงประสิทธิภาพ
ของการทำงานเป็นกลุ่มด้วยความแน่วแน่ โดยอาศัยการปรับปรุงบทบาทเป็นผู้นำกลุ่มและบทบาท
ของสมาชิกแต่ละคน ภายในกลุ่มต้องแบ่งหน้าที่ในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน
อย่างชัดเจน คนที่มาทำงานร่วมกันนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
จึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การสร้างทีมงาน
เป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรที่นิยมมากในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางสร้างความร่วมมือ
ปฏิบัติงานในทีม คือ สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการ
ที่จะเลือกวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับงาน จัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการริเริ่ม
มีการวินิจฉัยสั่งการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำ
ให้แก่ผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างสมาชิก มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ในวิธีการดำเนินงาน มีความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อเลือกสรรและ
ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด สร้างความสมดุลที่พอเหมาะระหว่างประสิทธิภาพของกลุ่ม
กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

ในประเด็นของการให้รางวัลและการยอมรับ เป็นไปตามแนวคิดของ พิชิต เทพวรรณ (2554 : 234) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่ง เพราะการให้รางวัลพนักงานเป็นแนวทางที่องค์การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลกับพนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามที่องค์การประสงค์ โดยการให้รางวัลขององค์การนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งของพนักงานและขององค์การได้อย่างเหมาะสม สำหรับวัตถุประสงค์ของการให้รางวัลเพื่อเป็นการจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ ดำเนินงานก็จะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสามารถทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ในประเด็นของการศึกษาและการอบรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การศึกษาและการอบรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสุจิตรา ธานันท์ (2553 : 24, 26) ที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นการให้ความรู้อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ เป็นการพัฒนาคนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต สำหรับการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้คำแนะนำฝึกให้มีความเป็นระเบียบวินัยเพื่อให้มีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มความสามารถ ความถนัด ความชำนาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2547 : 12) ที่กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การจะต้องมีการศึกษาและการอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร บุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรต้องมีความรู้ คิดเป็นและสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาวิชาการและรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 210-211) ที่กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการในการจัดการเพื่อให้บุคคลได้มีความรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับอบรมเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งการอบรมมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ลดเวลาในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องจะเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ เป็นการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้เกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์การ สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุ การขาดงาน การลาออกของบุคลากร การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการสร้างทักษะ

ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 126) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การ

การติดต่อสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นไปตามแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 188) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร และเป็นความสามารถของผู้นำในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจ อันดีต่อกัน ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จและทำให้เกิดการประสานงานเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์การ สอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2553 : 209-211) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการรับส่งข้อมูลข่าวสาร และความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารจะเป็นผลดี ช่วยให้เกิดความเข้าใจ และการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับประเภทของงานและองค์การ จะทำให้เกิดการสัมฤทธิ์ผล และก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงองค์การในที่สุด การสร้างบรรยากาศเปิดกว้างทางการสื่อสาร คือ การมีส่วนร่วมทุกชนิดของข้อมูลข่าวสารตลอดทั่วทั้งองค์การ โดยเฉพาะการประสานกันของทุกระดับตามโครงสร้างหน้าที่และลำดับ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 138) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในการบริหาร สำหรับผู้บริหารทุกระดับเพราะเป็นการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างในองค์การและบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลที่มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ส่ง โดยต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจ จึงจะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ในประเด็นของโครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2551 : 110-111) ที่กล่าวว่า การจัดโครงสร้างขององค์การมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดโครงสร้างเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ควรจัดให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อสนับสนุนการประสานงาน การทำงานเป็นทีม เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 39-42) ที่กล่าวว่า การจัดองค์การมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน การจัดโครงสร้างองค์การที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ ทำให้งานไม่ซับซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เป็นการประหยัดต้นทุน องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามความจำเป็น เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทำให้ง่ายและสะดวกต่อการบริหาร รู้ว่าใครทำอะไร มีหน้าที่รับผิดชอบอะไร สามารถแก้ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนได้ง่าย ทำให้งานไม่ค้างค้ำ สามารถติดตามแก้ไขงานได้ง่าย การมอบอำนาจทำได้ง่าย ช่วยขจัดปัญหาการเกี่ยงกัน

หรือปิดความรับผิดชอบ เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้รู้อำนาจหน้าที่และขอบข่ายงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลเลียม (William. 1997 : 1590) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์การ พบว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ ได้แก่ การฝึกอบรม การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับชิป (Shipe. 1998 : 46) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษา พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร มีการใช้การอบรมในการพัฒนาบุคลากร จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับบาย (Byrd. 1999 : 78) ที่ได้ศึกษา การปฏิบัติงานของการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในวิทยาลัยชุมชนสามแห่ง พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการจัดโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับปรารธนา เกิดโชค (2550 : 119-122) ที่ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์การกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ตัวทำนองที่สำคัญของระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ การบริหารคุณภาพองค์การด้านการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานันทบุรี นั้นควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานันทบุรี พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ ในประเด็นของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานันทบุรีสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ มีการประสานงานกัน จัดตั้งเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน แบ่งปันทรัพยากรในการบริหารจัดการ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันต่อกันและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ผู้บริหารควรสอบถามความต้องการ และส่งเสริมในเรื่องของการให้รางวัลและการยอมรับกับบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากการให้รางวัลและการยอมรับเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการปรับปรุง พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้การศึกษาและอบรมในการสร้างประสบการณ์ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เกิดการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในสถานศึกษา
2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษา