



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

A Study of Factors affecting high performance organization of school Under the Secondary Educational Service Area Office Kalasin

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 October 2023

Revised 11 December 2023

Accepted 20 December 2023

Available Online 31 December 2023

จิตราภา อุ่นเจริญ^{1*}, ปาริชา มารี เคน² และ สุพจน์ ดวงเนตร³

Jittapha Ounchareon^{1*}, Parisha Marie Cain² and Supot Duangnet³

ABSTRACT

The purpose of this research was to 1) study level of high performance organization of the school. 2) study the relationship between quality administration factors with being a high performance organization. 3) study was to investigate factors influencing on being a high performance organization of schools. and 4) study of the guidelines for the development of school to be high performance organization. The sample consisted of 55 school administrator and 330 teachers. The research instrument used a questionnaire which IOC index between 0.60–1.00 and its reliability between 0.70–0.94. The statistics used average, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The research results showed as follows: 1) The level of being a high performance organization of schools under the Kalasin Secondary Educational Service Area Office overall as a whole and each aspect was at a high level. 2) All independent variables and high-performance organizations had a high positive correlation with statistical significance at the .01 level. 3) The creation of the forecasting equations for being a high-performance organization, it was found that the predictive variables were; strategic management(X_3), modern organizational management(X_4), organizational leadership(X_1), organizational culture(X_2), Focusing on stakeholders(X_5) and focusing on human resources(X_6) respectively. These predictors could mutually explain the variance of the high performance organization of schools for 68.90% and 4) Guidelines for creating organizational culture consist of 5 steps as follows: Setting strategic values, development of cultural values, Creating a vision, Strategy implementation and reinforcing cultural behavior.

KEYWORDS: HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION / QUALITY ADMINISTRATION / SECONDARY SCHOOL

¹ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย
(M.Ed.), Educational Administration, Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Thailand

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย
Associate Professor, Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand

³ อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย
Lecturer, Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Thailand

*Corresponding author; e-Mail address : j.ouchareon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารคุณภาพกับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 4) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 55 คน และครู 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.70–0.94 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรอิสระกับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พบว่าตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ การบริหารยุทธศาสตร์ (X_5) การบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X_4) การนำองค์กร (X_1) วัฒนธรรมองค์กร (X_2) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_3) และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนได้ร้อยละ 68.90 4) แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ และการเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

คำสำคัญ: องค์กรที่มีสมรรถนะสูง / การบริหารคุณภาพ / โรงเรียนมัธยมศึกษา

บทนำ

ประเทศไทยเผชิญอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ผันผวนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การศึกษา เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายในองค์กร และจากการประเมินสถานการณ์และแนวโน้มภายในของการพัฒนาประเทศไทย เช่น ด้านการบริหารจัดการภาครัฐยังอ่อนแอ การบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพต่ำ ภาครัฐมีรายจ่ายที่สูงขึ้น และเกิดการทุจริตขยายวงกว้างทั้งภาครัฐและเอกชน ระบบการทำงานไม่เป็นรูปแบบเครือข่ายบูรณาการกับภาคส่วนอื่น การให้บริการยังต้องปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาประเทศไทยให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเป็นการพัฒนาที่มีคุณภาพ จึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาของประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้ทุกหน่วยงานในภาครัฐทุกหน่วยงานต้องพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการและปฏิรูปการบริหารจัดการให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาของประเทศไทยเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รัฐบาลได้มีการประกาศโมเดลการพัฒนาประเทศไทย Thailand 4.0 ทำให้องค์กรของภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เป็นระบบราชการ 4.0 ซึ่งต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก และต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้น เป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) อีกทั้งยังช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยได้ซึ่งลักษณะของระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางทำงานเชิงรุก และที่สำคัญต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงมีการเตรียมการล่วงหน้าตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา นำเทคโนโลยีหรือระบบงานสมัยใหม่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) ดังนั้นผู้บริหารในทุก ๆ องค์กรของภาครัฐมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ มุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เนื่องจากองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์เป็นองค์กรของรัฐ มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ให้บริการ จำนวน 55 โรงเรียน มีมาตรการในการพัฒนาองค์กรที่กำหนดไว้ผ่านทางการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารว่าต้องเป็นองค์กรคุณภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย และมีพันธกิจจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 และให้บริการรวดเร็ว ทันใจ อบอุ่น มีประสิทธิภาพ (“วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์”, 2563) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเริ่มมีการตื่นตัวมากในการที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของประเทศและสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

เมื่อพิจารณาในระดับโรงเรียนการที่จะพัฒนาและปรับตัวเข้าสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และคงสมรรถนะได้ตลอดเวลานั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญต่าง ๆ หลายประการ เช่น มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทิศทางกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และมีการกระจายอำนาจอย่างสมดุล นอกจากนี้ต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรและให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และทักษะการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงย่อมต้องอาศัยความต่อเนื่อง ความสม่ำเสมอ และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรตลอดเวลา (เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์, 2559) โดยองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High performance organization) และสามารถคงสมรรถนะให้ได้ตลอดเวลานั้น ต้องเป็นองค์กรที่สามารถปรับปรุงตนจากประสบการณ์เดิมที่เคยทำมาจะต้องแสวงหารูปแบบที่สามารถพร้อมที่จะปรับตัว (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) และดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คือ ต้องมีความสามารถที่จะอยู่รอดและประสบผลสำเร็จด้วยซึ่งเป็นสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในทุก ๆ องค์กร

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้นต้องมีการบริหารจัดการคุณภาพที่เป็นเลิศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทั้งนักเรียนและโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรหรือโรงเรียนบรรลุเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้นั้นต้องมีการดำเนินการบริหารจัดการให้ครอบคลุมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารที่ต้องมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ มองภาพรวมมีการปรับการบริหารให้ทันสมัยเพื่อนำองค์กรให้ดำเนินการสู่เป้าหมายได้ อีกทั้งต้องคำนึงถึงบุคลากรภายในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น ในโรงเรียนผู้บริหารต้องสื่อสารเป้าหมายให้กับครูให้ชัดเจนจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดหาบุคลากร หรือการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความเชี่ยวชาญ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งหากองค์กรมีการพัฒนาก็จะส่งผลกับคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรหนึ่งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์ ซึ่งโรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่ถือเป็นทรัพยากรทางบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้นโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนกับฟันเฟืองที่ช่วยขับเคลื่อนประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนานักเรียนที่ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติได้นั้นโรงเรียนเองจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้พร้อมต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะนำมาเป็นสารสนเทศสำหรับ

ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารคุณภาพ กับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 1,894 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 55 คน รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 55 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,784 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

สถานภาพ	ประชากร	ตัวอย่าง
ผู้บริหารโรงเรียน	55	55
รองผู้บริหารโรงเรียน	55	55
ครู	1,784	220
รวม	1,894	330

สรุปจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 55 คน รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 55 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำขนาดตัวอย่างของครู จำนวน 220 มาสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และจับสลากโดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	รองผู้บริหาร	ครู
ขนาดเล็ก	36	36	61
ขนาดกลาง	11	11	60

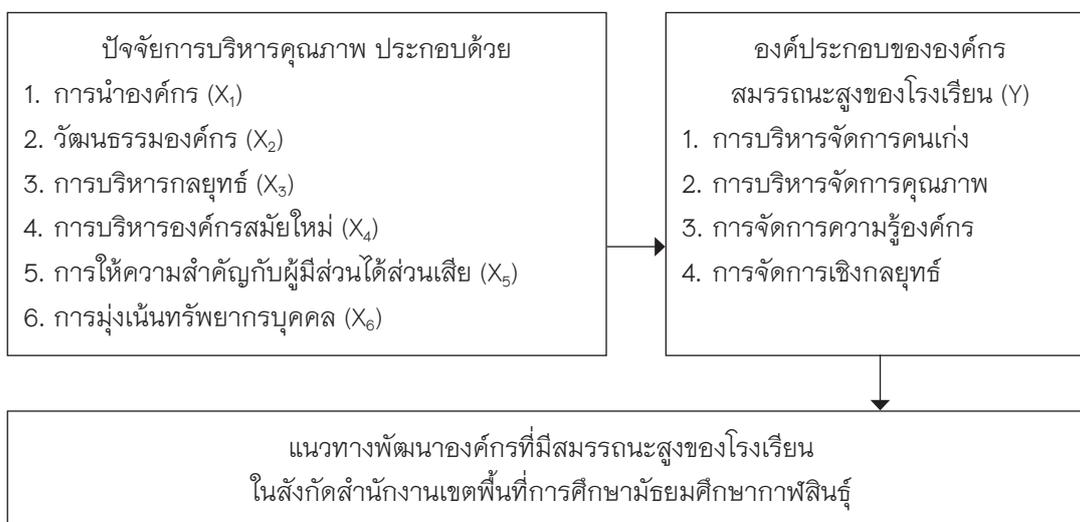
(ต่อ)



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	รองผู้บริหาร	ครู
ขนาดใหญ่	3	3	26
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	5	73
รวม	55	55	220

กรอบแนวคิด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารกลยุทธ์ 4) การบริหารองค์กรสมัยใหม่ 5) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อคำถามของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2. เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงใช้แบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน เป็นการเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีบทบาทสำคัญในการ

พัฒนาโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ในข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- 2.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนและมีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
- 2.2 โรงเรียนได้รับรางวัลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ติดต่อประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา เก็บแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมดร้อยละ 100 โดยใช้เวลาทั้งหมด 3 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือทางออนไลน์ในพื้นที่ที่มีระยะทางไกลในการเก็บข้อมูล

การหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คนที่มีการเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์แต่ละฉบับ ลงรหัสเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ คำนวณหาค่าสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยใช้สถิติการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารคุณภาพกับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยทำการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)
4. วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพัฒนาโรงเรียนให้เป็นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาตีความสร้างข้อสรุป และข้อสรุปที่ได้ภายหลังการยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่สมบูรณ์แบบ

ผลการวิจัย

1. ระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์โดยภาพรวมที่ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ด้านการจัดการ ความรู้องค์กร และด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การบริหารจัดการคนเก่ง	4.35	0.70	มาก
2	การบริหารจัดการคุณภาพ	4.46	0.67	มาก
3	การจัดการความรู้องค์กร	4.42	0.69	มาก
4	การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.53	0.63	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.44	0.67	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่าระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงวัดได้จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70)

ระดับปัจจัยคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน ประกอบด้วย การนำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารยุทธศาสตร์ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงกับองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนโดยภาพรวม

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การนำองค์กร	3.80	0.44	มาก
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.76	0.43	มาก
3	การบริหารยุทธศาสตร์	3.79	0.57	มาก
4	การบริหารองค์กรสมัยใหม่	3.85	0.52	มาก
5	ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.78	0.55	มาก
6	การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.82	0.57	มาก
ภาพรวม		3.80	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ ($\bar{X}=3.85$) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=3.76$) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจะนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. ปัจจัยการบริหารคุณภาพทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
1. การนำองค์กร (X_1)	1.00						
2. วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.684**	1.00					
3. การบริหารยุทธศาสตร์ (X_3)	.760**	.774**	1.00				
4. การบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X_4)	.784**	.752**	.701**	1.00			
5. ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_5)	.813**	.721**	.671**	.966**	1.00		
6. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (X_6)	.770**	.790**	.787**	.800**	.842**	1.00	
องค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y)	.869**	.824**	.843**	.889**	.795**	.783**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่าความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระกับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .795 - .889$) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .889 และด้านที่มีค่าสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .783

3. อิทธิพลของปัจจัยการบริหารคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Enter	.799	.689	.680	.369	1.847

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_1 , X_3 , X_6 , X_5

b. Dependent Variable: HPO

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .799 และมีอำนาจพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .689 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวประกอบด้วย การบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X_4) วัฒนธรรมองค์กร (X_2) การนำองค์กร (X_1) การบริหารยุทธศาสตร์ (X_3) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (X_6) และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ได้เท่ากับร้อยละ 68.90 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .369

3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.904	6	9.484	81.518	.000 ^b
	Residual	38.039	323	.109		
	Total	85.943	329			

a. Dependent Variable: HPO

b. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_1 , X_3 , X_6 , X_5

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่า p -value < 0.05 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการได้



3.3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	Sig
ค่าคงที่	1.423	.277	-	5.139	.000**
การนำองค์กร (X_1)	.309	.040	.163	2.738	.007**
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.297	.048	.157	2.368	.000**
การบริหารยุทธศาสตร์ (X_3)	.429	.043	.278	3.973	.000**
การบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X_4)	.366	.066	.196	3.705	.000**
ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_5)	.268	.078	.159	2.523	.015**
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (X_6)	.208	.071	.142	2.914	.004**
$\alpha = 1.423$	R = .799		$R^2 = .689$		
F = 81.518	SE _{est} = .369		$R^2_{adj} = .680$		

**p<.01

*p<.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ คือ การบริหารยุทธศาสตร์(X_3) การบริหารองค์กรสมัยใหม่(X_4) การนำองค์กร(X_1) วัฒนธรรมองค์กร(X_2) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(X_5) และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล(X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .429, .366, .309, .297, .268 และ .208 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .278, .196, .163, .157, .159 และ .142 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (B) ดังต่อไปนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.423 + 0.429(X_3) + 0.366(X_4) + 0.309(X_1) + 0.297(X_2) + 0.268(X_5) + 0.208(X_6)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.278(Z_{X_3}) + 0.196(Z_{X_4}) + 0.163(Z_{X_1}) + 0.157(Z_{X_2}) + 0.159(Z_{X_5}) + 0.142(Z_{X_6})$$

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารคุณภาพ ได้แก่ การนำองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การบริหาร กลยุทธ์ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยนำผลการศึกษามาอภิปรายดังนี้

1. การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายดังรายละเอียดต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ได้ให้ความสำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์

มีการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ พันธกิจ และกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับผู้บริหารของโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดลงในวาระการประชุมผู้บริหารประจำเดือน มีเอกสารประกอบการจัดการเชิงกลยุทธ์ มอบให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีพร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเผยแพร่ต่อสาธารณชน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อสนองนโยบายได้ตามขั้นตอนและกระบวนการ คือ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ ประเมินผลกลยุทธ์ สอดคล้องกับ สุรีย์ กาญจนวงศ์, โปศาล จันทร์ขันธ์, ชัยณัฐพงศ์ ทองพวง, ปภากร สุวรรณชาติ (2562) ที่กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดแผนและต้องนำแผนไปใช้ในการดำเนินงานรวมถึงนำไปประเมินในการตัดสินใจเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้ โดยประกอบด้วย 3 กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา ศิริวรรณ (2561) การจัดการกลยุทธ์คือ กระบวนการตัดสินใจทางการบริหารในการกำหนดเป้าหมายและวิธิตำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระยะยาวต้องมีการวางแผน กลยุทธ์โดยจะต้องกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลของแผนกลยุทธ์ เป็นการวัดความสำเร็จของการนำแผนไปปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับ สุขโชค ทองสุข (2561) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นผู้บริหารต้องกำหนดกลยุทธ์ เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษาในการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ การสร้างและการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาของตนเอง มีการดำเนินกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำแผนกลยุทธ์ที่วางไว้มาสู่การปฏิบัติ และมีการประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงต่อไปผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ถึงแม้การบริหารจัดการ คนเก่ง จะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ได้กำหนดวิธีการคัดเลือกและสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ เกณฑ์การสอบอย่างชัดเจนเป็นไปตามกระบวนการอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกำหนดนโยบายวิธีการรักษาครูที่เก่งให้คงอยู่ในสถานศึกษาอย่างยาวนาน โดยการสนับสนุนให้คนเก่งมีโอกาสเรียนรู้งานด้วยตนเองให้อิสระและความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับคนเก่ง รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองตามความถนัดเพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ สอดคล้องกับ มุจรินทร์ ผลกล้า (2560) กล่าวว่า การบริหารจัดการคนเก่งนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการระบุคนเก่ง การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง สอดคล้องโดยตรงกับ นลินี พานสายตา (2563) พบว่าแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง จะต้องมีการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง อาจมีการสรรหาจากภายใน โดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ทักษะคิด และศักยภาพของบุคคลแล้วให้คนเก่งได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การมอบหมายงานเร่งด่วน และงานพิเศษ ซึ่งจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของคนเก่งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร โดยสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือกระบวนการทำงานใหม่ให้กับองค์กร รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้คนเก่งปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ได้แก่ การนำองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การบริหารกลยุทธ์ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ (X_4) ทั้งนี้อาจเป็น



เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิดที่ผ่านมามีทำให้เกิดสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมากมายซึ่งมีผลต่อทุกองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการองค์กรด้วยการบริหารแบบสมัยใหม่ ซึ่งต้องมีการส่งเสริมบุคลากรของตนให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้การฝึกปฏิบัติงานต่างสายงาน เพื่อเพิ่มทักษะให้หลากหลาย และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารมีการมอบอำนาจ และกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในระดับปฏิบัติการเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จิตกร วิจารณ์รงค์, วิสิทธิ์ สมบูรณ์, และวันชัย มีศิริ (2564) กล่าวว่า มุมมองการจัดองค์กรสมัยใหม่ หรือยุค New Normal เป็นการบริหารจัดการ องค์กรภายใต้สถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งองค์กรจะดำรงอยู่รอดได้นั้นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับทุก ๆ สถานการณ์ แม้แต่กระบวนการทำงานต้องมีการออกแบบให้เหมาะสมมีพร้อมที่จำเป็นการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการจัดองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องมีกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่นและประยุกต์กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการบริหารงาน โดยองค์กรต้องมีการปรับสภาพองค์กรตามสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่สามารถแข่งขันได้ อีกทั้งการบริหารจัดการยุคใหม่นี้ ผู้บริหารต้องมีความรู้รอบด้าน ทั้งในการสร้างระบบการทำงาน การสร้างกระบวนการทำงาน และการติดตาม ประเมินผลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อผู้บริหารมีความรู้ด้านการจัดองค์กรในยุคใหม่นี้ องค์กรย่อมดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ สุรัชย์ แก้วคุณ (2561) องค์กรสมัยใหม่ หมายถึง องค์กรที่มีการปฏิบัติทางการจัดการในหลายเรื่องหลายองค์ประกอบขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติ องค์กรให้ปรับตัวเท่าทันต่อสภาพแวดล้อมในอนาคตที่การบริหารยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากเป็นการบริหารท่ามกลาง สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน และในขณะเดียวกันองค์กรสมัยใหม่ก็ต้องการผู้บริหารสมัยใหม่ที่เป็นคนที่มีคุณธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาอธิบายว่า นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร และมีคุณสมบัติของการเป็นผู้บริหาร คือ 1) มีปัญญา มองการณ์ไกลต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณสมบัติข้อนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Conceptual Skill” คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด 2) จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คุณสมบัติข้อนี้ตรงกับคำว่า “Technical Skill” คือ ความชำนาญด้านเทคนิค และ 3) ฟังพาทอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ คุณสมบัติข้อนี้ตรงกับ คำว่า “Human Relation Skill” คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาพลันธุ์ โดยตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาสมการณพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ คือ การบริหารยุทธศาสตร์ (X_3) การบริหารองค์กร สมัยใหม่ (X_4) การนำองค์กร (X_1) วัฒนธรรมองค์กร (X_2) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_5) และการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล (X_6) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ สูงนั้นต้องมีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างนวัตกรรมและมีผล การดำเนินการที่ดี รวมทั้งวิธีการที่ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การส่งเสริมการ ประพฤติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม มีการประเมินผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเช่น ชุมชน สอดคล้องกับ วินุลาต เจริญชัย, นพคุณ คุณาชีวะ, บุศรา นิยมเวช, และสัญญา เคนณภูมิ (2565) องค์กรสมรรถนะสูงจะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนั้นยังทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้กลายเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงแล้วสามารถจำแนกออกเป็น 5 มิติ ซึ่งได้แก่ มิติปัจจัยนำเข้า ได้แก่ (1) มีภาวะผู้นำ (2) มีพันธกิจที่ชัดเจน (3) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลลัพธ์และมุ่งเน้น ที่ผลลัพธ์ (4) มีกระจายอำนาจให้บุคลากรหลัก มิติกระบวนการ ได้แก่ (1) การจัดการกระบวนการ (2) พัฒนาระบบ และโครงสร้างองค์กร (3) การ พัฒนาบุคลากร (4) สร้างกระบวนการใหม่เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจสู่ความ

สำเร็จให้บุคลากร (5) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มิติผลผลิต ได้แก่ (1) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผลการปฏิบัติงาน (2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์(3) ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและกลุ่มเป้าหมาย (4) ความสามารถในการปรับตัว ต่อสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มิติเป้าหมายผลผลิต และมีมิติรูปแบบองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2557) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารการ เปลี่ยนแปลง รวมถึงสอดคล้องกับ วิษณุ เทพสินธพ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยรวมมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการบริหารยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่ได้สร้างเกณฑ์ประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารที่เป็นเลิศ ซึ่งประยุกต์ ให้มีความสอดคล้องตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับ บริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่าง ต่อเนื่อง ใช้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานระดับสากลและมีสมรรถนะใน การแข่งขันสู่เวทีโลก ซึ่งประกอบด้วย 6 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร กลยุทธ์ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การ วิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ บุคลากร และการปฏิบัติการ เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงจนเทียบเคียงกับสากลโลกได้

4. ระดับของปัจจัยการบริหารคุณภาพทั้ง 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผน สำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร มีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึก แสดงออก เป็นพฤติกรรมโดยเป็นข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์กรที่อยู่ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ และถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติในองค์กร ส่งผลให้อาจจะเป็นเรื่องที่ยากในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และเป็นเรื่อง ที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะเปลี่ยนหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้จึงส่งผลให้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นการจะทำให้องค์กรสามารถประสบผลสำเร็จมีความมั่นคงยาวนาน จึงต้อง มีกระบวนการสร้างวัฒนธรรมที่ปฏิบัติได้ชัดเจน ประกอบด้วย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดค่านิยมเชิง กลยุทธ์ การพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ และการเสริมแรงพฤติกรรมทาง วัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่จัดทำแนวทางการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร สพฐ. OBEC ไว้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ ค่านิยม ทักษะ และแรงขับ โดยองค์กรจะบรรลุถึง เป้าหมายและวิสัยทัศน์ สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจุดเน้นด้านกลยุทธ์ของแต่ละองค์กร และความจำเป็นนั้นมีเงื่อนไขทั้งสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกเป็นสำคัญ สมาชิกในองค์กรซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้สมาชิกองค์กรต้องมีการยอมรับในค่านิยม หลักร่วมกันซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยการร่วมคาดหวังในสิ่งที่ตรงกันทำให้เกิด ความเห็นพ้อง ต้องกันได้ง่ายขึ้น สามารถหาข้อสรุปร่วมกันส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันจนงานเสร็จสิ้น วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม กับองค์กรจึงจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์จึงมีความสำคัญในการต้องพัฒนาให้เป็น วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากการศึกษาระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มีระดับ การปฏิบัติต่ำที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร ควรมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน



ให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น มีการสรรหาคัดเลือกคนเก่ง โดยการพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูแล้วมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการส่งเสริมพัฒนาคนเก่ง โดยผู้บริหารให้ครูเก่งมีการหมุนเวียนการทำงานพิเศษแต่ละฝ่าย

2. จากการศึกษาพบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และถูกต้องตามหลักกรรมโปร่งใสเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารคุณภาพทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ การนำองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การบริหารกลยุทธ์ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่ควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานำไปเป็นแนวทางบริหารโรงเรียนของตนเอง หรือนำไปขยายผลให้กับครูเพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมแต่ละด้านให้สูงขึ้นนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาตัวแบบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารคุณภาพทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ การนำองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การบริหารกลยุทธ์ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผลสูงสุด

2. ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะระดับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ไปศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาในโรงเรียนอื่น เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จะสามารถนำไปใช้ในโรงเรียนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และนำไปใช้ในการบริหาร จัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน เนื่องจากงานวิจัยนี้พบปัจจัยที่สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 68.90 เพื่อได้ทราบปัจจัยเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตกร วิจารย์นรงค์, วิไลษฐ์ สมบูรณ์, และ วันชัย มีศิริ. (2564). NEW NORMAL: การจัดการองค์กรสมัยใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 392-400.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์รัตนไตร กรุงเทพมหานคร.
- นลินี พานสายตา. (2563). กลวิธีบริหารจัดการคนเก่ง: การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 14(2), 655-668.
- เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์. (2559). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุจรินทร์ ผลกล้า. (2560). การบริหารจัดการคนเก่ง: แนวคิดและหลักปฏิบัติ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 134-142.
- ลักษณา ศิริวรรณ. (2561). การสังเคราะห์ความรู้ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ในภาครัฐ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 58(2), 46-77.

- วิบูลาศ เจริญชัย, นพคุณ คุณาชีวะ, บุศรา นิยมเวช, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2565). การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูง. *Journal of Modern Learning Development*. 7(2), 438–454.
- วิชญ์ เทพลินธพ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2557). การพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. (2563, 27 มิถุนายน). *วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์*. <https://www.sesaoksn.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สพฐ.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2559, 24 พฤษภาคม). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุขโชค ทองสุข. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์ ความหมาย นิยาม และการอธิบาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 12(2), 308–319.
- สุรัชย์ แก้วคุณ. (2561). การบริหารองค์การสมัยใหม่กับผู้บริหารสมัยใหม่. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*. 5(ฉบับพิเศษ), 197–208.
- สุริย์ กาญจนวงศ์, ไพศาล จันทรังษี, ชัชฎพงษ์ ทองพวง และปภากร สุวรรณธาดา. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการเชิงกลยุทธ์การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลกับ ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.