



การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

วรัณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

วิทยานิพนธ์

ของ

วรัณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATION INDICATORS
OF SCHOOLS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY
WARANLUCK NAWAKORNJIRAKUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วรณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสงเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างและโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ทรัพย์ศิริณ จันทรักษ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา โดยการให้แนวคิดให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความเมตตากรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้รับการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนครู อาจารย์ เพื่อนและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ชีวิตอันดีงามและเสริมสร้างสติปัญญาแก่ผู้วิจัย

วรัณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
ผู้วิจัย	วรรณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์ศิริ วัชรวิทย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจัดทำร่างตัวบ่งชี้ ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .38–.92 ค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การจัดการความรู้ 3) ภาวะผู้นำ และ 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการพัฒนาบุคลากร จำนวน 20 ตัวบ่งชี้

การจัดการความรู้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำ จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 17 ตัวบ่งชี้

3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 35.15, df = 28, p-value = .17, GFI = .99, AGFI = .94 RMSEA = .03) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: องค์การสมรรถนะสูง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การพัฒนาบุคลากร
การจัดการความรู้, ภาวะผู้นำ

TITLE	Development of High-performance Organization Indicators of Schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Waranluck Nawakornjirakun
ADVISORS	Dr. Suphirun jantarak Dr. Pornthep Steannopakao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

This research aimed to develop high-performance organization indicators of schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. This research consisted of three phases, namely Phase 1: Identification of high-performance organization components using synthesis of related documents and research, and the components were evaluated for suitability by five experts, Phase 2: Development high-performance organization indicators through intensive reviewed of documents and related research, and composed the draft indicators, Phase 3: Examining the congruence of the developed high-performance organization indicators structure model with empirical data. The participants consisted of 351 administrators and teachers, who were obtained using multi-step random sampling method. The tool used to collect the data was a 5-level rating scale questionnaire, which indicated validity index ranged between .60–1.00, discrimination power index ranged between .38–.92, and reliability index was at .98. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and confirmatory factor analysis.

The research results found that

1. The high-performance organization of schools comprised four components, namely 1) Personnel development, 2) Knowledge management, 3) Leadership and 4) Stakeholders.

2. The high-performance organization of schools consisted of 4 core components, 15 sub-components, 86 Indicators, which could be categorized into 20 indicators personnel development indicators, Knowledge management: 19 indicators, Leadership: 30 indicators and There are 17 stakeholders.

3. The developed structural model of high-performance organization indicators of schools congruent with the empirical data (Chi-Square = 35.15, df = 28, p-value = .17, GFI = .99, AGFI = .94 RMSEA = .027), which aligned with the set assumptions.

Keywords: High-performance Organization, Indicator Development, Personnel Development, Knowledge Management, Leadership

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง	20
ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน	26
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงที่ใช้ในการวิจัย	28
องค์ประกอบหลักขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน	28
องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้	35
องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร	50
องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	64
องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ	77
กรอบแนวคิดในการวิจัย	93
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์กรสมรรถนะสูง	94
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	98
ความหมายของตัวบ่งชี้	98
ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี	101
ประเภทของตัวบ่งชี้	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	110
เกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้	113
การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้	114
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	115
ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง.....	118
ข้อมูลสภาพทั่วไป	118
เขตพื้นที่บริการ	119
3 วิธีดำเนินการวิจัย	121
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง.....	122
การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	122
การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน	122
การยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของ	
โรงเรียน	123
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง.....	124
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้	
องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	130
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	146
วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	147
การเก็บรวบรวมข้อมูล	149
การวิเคราะห์ข้อมูล	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	158
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	159
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	167
ระยะที่ 1 องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	167
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	170
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	170
ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	172
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่พัฒนา ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	186
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบ	188
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	227
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	235

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	239
สรุปผลการวิจัย	240
อภิปรายผลการวิจัย	242
ข้อเสนอแนะ	257
บรรณานุกรม	259
ภาคผนวก	274
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	275
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	278
ภาคผนวก ค แบบประเมินความตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	300
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และ ค่าอำนาจจำแนก (r) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach)	322
ภาคผนวก จ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)	332
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	338
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.52	348
ประวัติย่อของผู้วิจัย	366

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ห้องค้ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน	31
2 การสังเคราะห์ห้องค้ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้	43
3 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านการจัดการความรู้	48
4 ตารางสังเคราะห์ห้องค้ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร	56
5 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร	62
6 ตารางสังเคราะห์ห้องค้ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	70
7 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	75
8 ตารางสังเคราะห์ห้องค้ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ	83
9 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำ	89
10 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	125
11 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	130
12 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกอำเภอในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	141
13 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	153
14 แสดงแผนการดำเนินการวิจัย	155
15 ผลการยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน	168
16 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโค้ง ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม	172
18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้	172
19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	176
20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	179
21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ	182
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้	193

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	195
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	197
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ	199
26 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	201
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ (JK)	202
28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ (JK)	203
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร (SM)	209

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร (SM)	209
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 3 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (DN)	215
32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (DN)	215
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ (ER)	220
34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ (ER)	221
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยของ องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	230
36 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	231
37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้	232

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

38	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	335

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย	11
2 โมเดลองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน	34
3 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้	44
4 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร	57
5 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	71
6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามยุคสมัย	81
7 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ	85
8 กรอบแนวคิดการวิจัย	93
9 แผนที่แสดงเขตรับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	119
10 แสดงระยะการดำเนินการวิจัย	154
11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	187
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้	189
13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	190
14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	191

บัญชีภาพ ประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

15	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ	192
16	โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้	205
17	โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	211
18	โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	217
19	โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ	223
20	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์การ สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร	228
21	โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	233

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาได้รับความคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจมากมาย นับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้และคิดเป็น เรียนรู้ จริยธรรมและความเป็นพลเมือง ตลอดจนพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาว จากบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการดังกล่าว การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงต่อประเทศ การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นเรื่องที่ยากเย็นยิ่งแม้จะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษามากกว่า 10 ปี ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม สาเหตุของปัญหาคุณภาพของการศึกษาที่มีผู้กล่าวถึงมากมายจนมองไม่เห็นหนทางว่าจะปฏิรูปกันอย่างไร หรือจะเริ่มแก้ไขปัญหาใดเป็นปัญหาแรก อีกทั้งการปฏิรูปในบางด้านกลับยิ่งทำให้ปัญหาแย่ลง เช่น ระบบประกันคุณภาพกลับเพิ่มภาระงานเอกสารให้ครูทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนน้อยลง ซึ่งอาจทำให้การศึกษามีคุณภาพแย่ลงได้ ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยจึงไม่ใช่ว่าขาดทรัพยากร แต่เป็นการขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร (อัมมาร สยามวาล, 2555, หน้า 2) การทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย กล่าวคือ สถานศึกษาบางแห่งจะสามารถบริหารจัดการได้ดี แต่ยังมีสถานศึกษาที่ไม่สามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรม วัสดุ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ด้านสาธารณูปโภค ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นักเรียนในสถานศึกษาขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ดีพอ (ดิเรก พรสีมา, 2550, หน้า 27)

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านรวดเร็ว จำต้องมีการตั้งตัวปรับตัวทางด้านการศึกษาและเตรียมนักเรียนให้เผชิญกับสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น สถานศึกษาต้องทำการเข้าไปเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมนักเรียนไปเผชิญกับสภาพนั้นการจัดการศึกษาจึงไม่เหมือนการศึกษาในศตวรรษก่อนนี้ สร้างคนไปทำงานตามรูปแบบที่กำหนดไว้ตายตัว มีแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจน นั่นคือโลกสมัยเก่า โลกสมัยใหม่นั้น สิ่งเดิมยังมีเหมือนกันแต่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ได้ โดยเน้นที่การตั้งคำถามไม่ใช่เน้นที่การตอบคำถาม หน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศของการเรียนแบบตั้งคำถามให้เจอคำตอบหลาย ๆ คำตอบ และดีที่สุดคือการหาคำตอบโดยการลงมือปฏิบัติจริง ในศตวรรษที่ 21 ความรู้ไม่ควรยึดมั่นถือมั่น เพราะจะมีความรู้ใหม่ ๆ ที่จริงกว่าเดิม สมัยก่อนเรียนจากความรู้ที่ครูสอน แต่สมัยใหม่เรียนแบบปฏิบัติการเป็นหลัก (วิจารณ์ พานิช, 2558, หน้า 5-6)

จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและจากภายนอกระบบราชการทำให้ หน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลา พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานราชการ ต้องมีการปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้พยายามที่จะนำ เสนอเครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยราชการ เพื่อให้เป็นกลไกและแนวทางในการพัฒนาระบบราชการ และดูเหมือนปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการก็คือ หน่วยงานราชการจำนวนมากยังขาดความเข้าใจถึงสาเหตุและวัตถุประสงค์สำคัญของการนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ยังไม่เห็นภาพว่าการนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้นำไปสู่ผลลัพธ์ใด รวมทั้งไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างเครื่องมือทาง การบริหารจัดการต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าการพัฒนาระบบราชการโดยการนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการมาใช้นั้นจะทำให้เกิดภาระแก่หน่วยงานราชการมากกว่าเป็นการพัฒนาหน่วยงานราชการ และทำให้การนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการเหล่านี้มาใช้เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อนโยบายมากกว่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรผู้บริหารทุก ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง หรือองค์กรที่เป็นเลิศกันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้นย่อมเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะ

ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ปัจจุบันหน่วยงานเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (พลู เดชะรินทร์, 2549, หน้า 226)

ลักษณะขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือ HPO หรือเรียกว่า องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) คือ องค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ ซึ่งแนวคิดนี้มองว่าเพียงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดยังไม่พอ แต่องค์กรนั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีด้วย จึงจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว ความรู้ในเรื่องจุดแข็ง จุดเปราะบาง และโอกาสในการปรับปรุงและการเติบโตของส่วนราชการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืน ของส่วนราชการ ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยให้ส่วนราชการสามารถกำหนดผลผลิตและการบริการ กระบวนการทำงาน สมรรถนะ และคุณลักษณะที่แสดงผลการดำเนินการซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของส่วนราชการ สร้างความแตกต่างในประสิทธิผล ช่วยรักษาความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557, หน้า 102)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีโรงเรียนในสังกัดที่ทำหน้าที่จัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานกระจายอยู่ทั่วทั้งจังหวัด 246 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา จำนวน 147 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.76 โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 121-720 คน จำนวน 97 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.43 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.81 การที่มีโรงเรียนบางแห่งในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่ไม่สามารถมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ จะทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีเพียงพอ ประกอบกับปัญหาด้านคุณภาพของโรงเรียน ปัญหาด้านการบริหารจัดการโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการขาดแคลนอัตราากำลังครู ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้ปกครองที่ส่งลูกหลานเข้ามาเรียนได้ ผู้ปกครองบาง

คนจึงได้ส่งลูกหลานของตนเข้าไปเรียนในเมือง ทั้งนี้สถานศึกษาที่ยังไม่มีความเป็นองค์กร สมรรถนะสูงจึงต้องได้ รับการปรับเปลี่ยน ปรับปรุง ประกอบไปด้วย การพัฒนาระบบ วางแผนและการบริหารจัดการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพ การศึกษา เสริมสร้างความพร้อมความเข้มแข็งของโรงเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจาก ทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลผลการดำเนินงานของ โรงเรียนทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ และประสบปัญหา อุปสรรคสำคัญในการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการ โรงเรียน ในการบริหารจัดการโรงเรียนการลงทุนต่อรายหัวของนักเรียน เมื่อเทียบกับเงิน เดือนครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่คุ้มค่า เนื่องจากผลการประเมิน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในแต่ละ โรงเรียนในภาพรวม อยู่ระดับพอใช้เท่านั้น แสดงถึงคุณภาพที่ยังต่ำ ไม่น่าพึงพอใจและ ยังปิดโอกาสของนักเรียนในโรงเรียนที่ขาดการเข้าถึงความรู้ เพราะบางโรงเรียนมีครูไม่ครบ ขันขาดแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย นักเรียนขาดพัฒนาการทางสังคมเพราะมีเพื่อนน้อย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 2-3)

ด้วยเหตุนี้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับคนใน องค์กรซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และสำหรับสถานศึกษานั้นครูซึ่งเป็นบุคลากรใน สถานศึกษาเป็นผู้ที่จะส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด ดังนั้นครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้พัฒนาและก้าวหน้าไปใน ทิศทางและเป้าหมายที่ต้องการได้ (Davies & Davies, 2011, p. 186) ดังนั้นการที่จะทำให้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเป็นองค์กรที่ประสบ ความสำเร็จจุลวงตามเป้าหมาย เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น ส่วนสำคัญเกิดจากบุคลากรที่ ผ่านการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา รวมไปถึงความตั้งใจในการทำงาน ความ พยายามในการทำงานของบุคลากรด้วย การบริหารคนเก่ง เป็นวิธีการที่จะช่วยให้โรงเรียน สามารถรักษาคณเฑาะว์ไว้ได้และดึงดูดให้มีคนเก่งเข้ามาร่วมงานกับองค์กร รวมถึง สามารถ สร้างและพัฒนาคนเก่งให้กับโรงเรียน และคนเก่งจะสามารถนำพาบุคลากรอื่นในโรงเรียน ให้มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนต่อไป ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดและวิธีการ บริหารคนเก่งของประเทศไทยจะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่โดยมีการศึกษาอยู่ใน วงแคบ ๆ เท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดการศึกษาเชิงลึกและเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน มากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การ ศึกษาประถม ศึกษาทุกระดับให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การเสริมสร้างองค์กร
สมรรถนะสูง อันจะส่งผลโดยตรงต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมและประเทศชาติ

จากปัญหา และความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ
ทำการศึกษา ค้นคว้าในเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาให้
ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรสมรรถนะ
สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ศึกษาให้
ดียิ่งขึ้น และนำผลการศึกษาไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีความพร้อมในการรับมือจากปัญหา
ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคลากรในองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน
และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ส่งผลให้ทั่วทั้งองค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน และสามารถนำไปต่อยอดเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษา
ปรับตัวได้เท่าทันสถานการณ์การศึกษาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน
เป็นองค์กรมีความเข้มแข็งต่อไปในอนาคต

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการวิชาการ และการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ความสำคัญในเชิงวิชาการ

ทำให้ได้ตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีความเหมาะสม

2. ความสำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้

นำไปใช้ในการวัดระดับองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย และการวางแผนการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องทิศทางและบรรลุตามเป้าหมาย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1.2 ด้านการจัดการความรู้

1.1.3 ด้านภาวะผู้นำ

1.1.4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามระยะ
ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดย
การเลือกแบบเจาะจง เพื่อทำหน้าที่ยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

1.2.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอกด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.2 ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์
การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์
การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.4 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษา
หรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.5 ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทย์ ฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ซึ่งองค์กรสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ประกอบด้วย

1.3.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1.3.1.1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง

1.3.1.2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง

1.3.1.3 การรักษาคณเก่ง

1.3.1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.3.2 ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1.3.2.1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล

1.3.2.2 การจัดการความรู้

1.3.2.3 การสร้างองค์ความรู้

1.3.2.4 การประเมินผล

1.3.3 ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1.3.3.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

1.3.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

1.3.3.3 การตัดสินใจได้ทันท่วงที

1.3.3.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

1.3.4.1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3.4.2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3.4.3 การมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

1.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,080 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 201 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,879 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษามุกดาหาร 2565, ออนไลน์)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มี 15 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 300 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 351 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักขององค์กรสมรรถนะสูง ใช้แนวคิดของ DE WALL (2011, P. 179–185); รับขวัญ ภูษาแก้ว (2557, หน้า 14–16); เพ็ญศิริ ฤทธิกร (2559, หน้า 9–10); สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559, หน้า 804–805); วรพิชญ์ ลิขิตายน (2559, หน้า 6–7); จตุพร งามสงวน (2561, หน้า 111–112); วินุลาส เจริญชัย (2562, หน้า 11); ธนัตถ์พร โคจรรานนท์ (2562, หน้า 109–110); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 21–22); เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2563, หน้า 7); วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 44 บทคัดย่อ) และ ชลธิชา บุญนทร์ (2564, หน้า 897–898) มี 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2 องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้

1.3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

1.4 องค์ประกอบด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. องค์ประกอบย่อย ด้านการพัฒนาบุคลากร ใช้แนวคิดของ รับขวัญ ภูเขาแก้ว (2557, หน้า 20); สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559, หน้า 805 บทความ); ชนะชัย คูพรมมี (2557, หน้า 8); จตุพร งามสงวน (2561, หน้า 103); วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 31); วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 50); วินุลาส เจริญชัย (2562, หน้า 68); บุญส่ง สีสะชาต (2559, หน้า 38); พัชระ งามชัด (2561, หน้า 16); นवलละทอง อุทามนตรี (2558, หน้า 31) มี 4 องค์ประกอบ คือ

3.1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง

3.2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง

3.3 การรักษาคนเก่ง

3.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

3. องค์ประกอบย่อย ด้านการจัดการความรู้ ใช้แนวคิดของ วินุลาส เจริญชัย (2562, หน้า 59); ณิชากษ์ เกตุมุกดา (2564, หน้า 17); มณีกานต์ ดวงแก้ว (2564, หน้า 185); สมกมล สังขรัตน์ (2565, หน้า 58); ฉลาด จันทรมบัติ (2550, หน้า 26); สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 195); พวงพรรณ แสงนาโก (2559, หน้า 31); ปิยภัทร ทองพรม (2563, หน้า 68); พัทธี กาสุริย์ (2561, หน้า 24); วิจารย์ พาณิช (2559, หน้า 24) มี 4 องค์ประกอบ คือ

2.1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล

2.2 การจัดการความรู้

2.3 การสร้างองค์ความรู้

2.4 การประเมินผล

4. องค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำ ใช้แนวคิดของ เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563, หน้า 24); จิตระ ผลทอง (2562, หน้า 16); นิรุธ มีพันธ์ (2559, หน้า 15); สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559, หน้า 803-804 บทความ); วินุลาส เจริญชัย (2562, หน้า 53-54); สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2562, หน้า 106-107); สุรวิรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20);

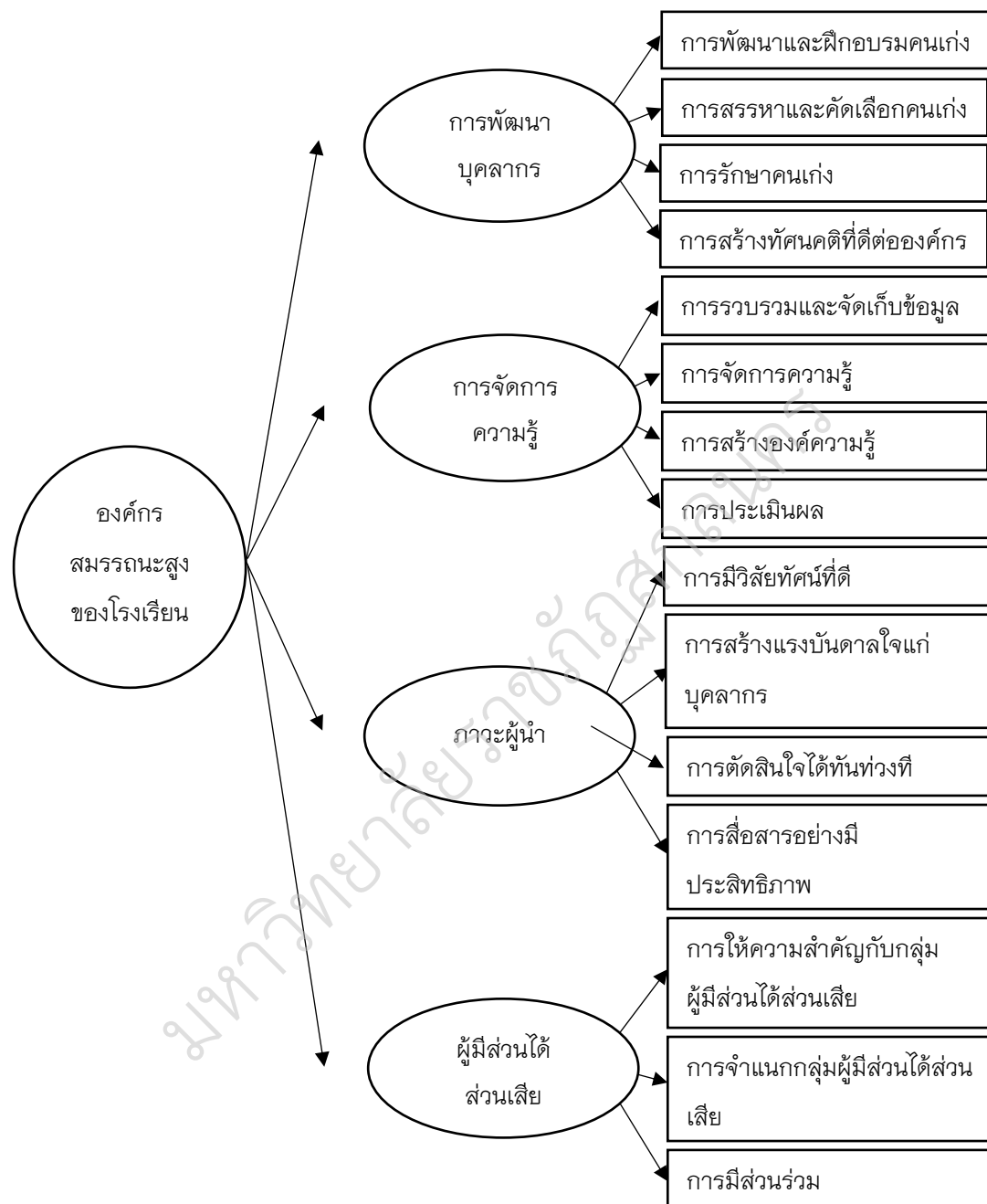
นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14); อาริรัตน์ จินแสง (2563, หน้า 24-25);
 ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 20) มี 4 องค์ประกอบ คือ

- 5.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี
- 5.2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร
- 5.3 การตัดสินใจได้ทันเวลาที่
- 5.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบย่อย ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้แนวคิดของ วินูลาส
 เจริญชัย (2562, หน้า 71); จตุพร งามสงวน (2561, หน้า 109); เพ็ญศิริ ฤทธิกร
 (2559, หน้า 28); ภาควมณี ฤกษ์เมฆ (2553, หน้า 43); สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ (2558,
 หน้า 15); สานิตย์ หนูนิล (2561, หน้า 3); ละมัย เหลือผล (2560, หน้า 27-28);
 คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 28); ทิยา เลิศชนะเดชา (2564, หน้า 23); กษิฏิภรณ์
 มีพรหม (2565, หน้า 160-161 บทความ) มี 3 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.3 การมีส่วนร่วม

จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยองค์การสมรรถนะสูงของ
 โรงเรียนที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์
 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถสูง สามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์กรในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี มีเครื่องมือ เทคนิค วิธีการ ระบบ และหลักเกณฑ์ที่สามารถช่วยให้การทำงานขององค์กรดำเนินการได้เป็นอย่างดี บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (Workforce Development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมุมมองที่ทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผูกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงาน สร้างทีมงานให้กับบุคลากร ปลุกฝังจิตสำนึกในการบริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1.1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (Training and Development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร และองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตขององค์กรที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

1.1.2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (recruiting and selecting talent) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกระบวนการสรรหา ขั้นตอนการคัดกรองบุคคล ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์ที่

เหมาะสม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการได้อย่างเต็มกำลัง บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1.3 การรักษาคนเก่ง (Retention) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการปฏิบัติต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติเพื่อให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) การให้โอกาสในการพัฒนา รวมถึงเมื่อมีคนดีคนเก่งเข้ามาในองค์กรแล้ว ยังต้องสร้างคนดีคนเก่งให้เก่งกว่าเดิมให้ได้อีกด้วย และเมื่อสร้างคนเก่งได้แล้ว การรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเป็นวิธีที่ยากที่สุดเช่นกัน

1.1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Create a positive attitude towards the organization) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการปรับเปลี่ยนนิสัยและวิธีการทำงานให้เป็นคนทำงานเชิงรุก แบบ Proactive การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานไหนก็มีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอต่อแนวคิด บุคคล สิ่งของต่าง ๆ ความพอใจหรือไม่พอใจต่อวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ล้วนเป็นทัศนคติทั้งสิ้น คนเราจะประเมินงานที่ตนเองทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนทัศนคติย่อยเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความพอใจ ไม่พอใจในงานที่ทำ

1.2 ด้านการจัดการความรู้ (Organization knowledge management) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ สะสมความรู้ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้ที่เหมาะสม วิธีการวัดผล สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามแบบแผนในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการรักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งานเสมอ นำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.2.1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล (knowledge collection) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด

1.2.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ สะสมความรู้ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้เหมาะสม วิธีการวัดผล สามารถตอบสนองของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ตามแบบแผนในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการรักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เสมอ นำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2.3 การสร้างองค์ความรู้ (Building new knowledge) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ กล่าวคือ ความรู้จะเกิดขึ้นกับคนทำงานด้วยกันในกลุ่มซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างความร่วมมือ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ

1.2.4 การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ชี้ปัญหา และข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการความรู้

1.3 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการโน้มน้าว การชักชวน การจูงใจด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (Vision) หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ เป็นความต้องการในอนาคต เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองด้านการบริหาร จากการบริหารแบบเชิงรับเป็นแบบเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทอดทิ้งภูมิปัญญาชาวบ้าน มีความกระตือรือร้น ติดตาม เรียนรู้ และเข้าใจสถาน การณ์และทิศทางการศึกษาในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจเป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็นหรือเราเป็น อยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคตที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

1.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร (Inspirational) หมายถึง

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีม ต้องมีการสร้างสรรค์ที่อยากจะทำงาน และมีมุมมองที่นำไปสู่การตัดสินใจ มีการคิดเชิงบวกนำไปสู่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรควรต้องคำนึงถึงเรื่องนี้เป็นลำดับต้น ๆ เพราะการทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคคลในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนด้วยเช่นเดียวกัน หากขาดการสร้างแรงบันดาลใจแล้วนั้น อาจทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ ขาดความกระตือรือร้น ผลที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3.3 การตัดสินใจได้ทันท่วงที (Timely decision) หมายถึง ความ

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจ (Analytical , Problem Solving , Decision Making Skills) จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

1.3.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (communicate effectively)

หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอมไม่ติดใจกับปัญหา รู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด

1.4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer service and stakeholders)

หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่อาจได้รับผล กระทบจากการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน กำหนดนโยบาย โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน รวมแก่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดในองค์กร มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.4.1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (The importance of stakeholder groups) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่อาจจะมีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4.2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify stakeholder groups) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรในองค์กร ผู้ส่งมอบงาน รวมทั้งผู้รับบริการด้วย แม้ว่าผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ควรแยกผู้รับบริการที่ได้รับผลกระทบโดยตรงออกมาเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน การกำหนดหรือจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจกำหนดหรือจำแนกตามปัจจัยใด ๆ ก็ได้ เช่น 1) ประเภทผู้รับบริการที่มีการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการที่มีคุณลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกัน (Homogeneous) ไว้ด้วยกันเพื่อศึกษาหาความรู้ในด้านความต้องการ ความ

คาดหวังซึ่งแตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการเข้าถึงผู้รับบริการแต่ละกลุ่มได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งทำให้รู้ว่าควรปรับปรุงบริการอย่างไรเพื่อสร้างความพอใจในการใช้บริการของผู้รับบริการ 2) ประเภทผู้รับบริการที่มีความต้องการหรือความชอบกระจัดกระจาย (Diffused Preferences) ซึ่งองค์กรควรจัดการให้บริการจากศูนย์กลางให้เข้าถึงได้ง่ายก่อน และ 3) ประเภทกลุ่มที่มีความเหมือน (Cluster Preference) ซึ่งการให้บริการควรให้ความสำคัญกับกลุ่มใหญ่ก่อน

1.4.3 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการหรือความพอใจที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันและได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา คิดและเสนอแนวทางดำเนินงาน การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และติดตามหรือประเมินผลเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุด และนำไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี ส่งผลทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือศึกษาหาแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้

2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่แสดงสภาพที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งเป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่นำมาวัดสิ่งที่กำลังศึกษาที่มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในรูปของโมเดลโครงสร้าง

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแล ควบคุม สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษา ในจังหวัดชุมพุกดาหาร

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ปีการศึกษา 2565

6. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 และโรงเรียนขยายโอกาสมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร วรรณกรรม บทความทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน
- 1.2 ความหมายขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน
- 1.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงที่ใช้ในการวิจัย
- 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูง

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

- 2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้
- 2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
- 2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.5 เกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้
- 2.6 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

- 3.1 ข้อมูลสภาพทั่วไป
- 3.2 เขตพื้นที่บริการ

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง

(High Performance Organization : HPO) ของโรงเรียน

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง

นิสตาร์ก เวชชานนท์ (2551, หน้า 58) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักการเป็น HPO (High Performance Organization) คือ 1) การมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เหมาะสม ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงคุณสมบัติแบบผู้นำที่ดีควรมี (Charismatic Personal Qualities) แต่หมายถึงภาวะผู้นำที่มีหน้าที่ดังต่อไปนี้ สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ค่านิยมให้เข้ากับกลยุทธ์ โครงสร้างต่าง ๆ สามารถบูรณาการระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถเรียนรู้ คัดสรรและเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สามารถมอบอำนาจและกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นในพนักงาน 2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งไม่จำเป็นต้องกำหนดมาจากระดับบนวิสัยทัศน์ควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือจากระดับต่าง ๆ 3) การมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking Process) ซึ่งรวมถึง การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุกลยุทธ์ การนำเอาทรัพยากรมาสนับสนุนกลยุทธ์ รวมถึง การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ 4) ระบบของค่านิยม (Value System) การมีค่านิยมจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง การบริหารงานแบบ HPO (High Performance Organization) มีองค์ประกอบซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนและพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง ต้องมีรากฐานที่มั่นคง คือ มีทุนมนุษย์และการบริหารทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง ต้องมีวัฒนธรรมร่วมกันโดยเป็นวัฒนธรรมที่เน้นด้านการเรียนรู้ การปรับปรุงต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมมุ่งผลงานสูง วัฒนธรรมความไว้วางใจ วัฒนธรรมการกระจายอำนาจ เป็นต้น ต้องมีระบบการสร้างและสะสมความรู้ โดยระบบเหล่านี้ต้องเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ และสะท้อนถึงการให้รางวัลหรือการจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย ต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย พันธกิจที่ท้าทาย และเป็นไปได้โดยให้คนได้ใช้ศักยภาพตนเองมากที่สุด มีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และตัวบุคลากรเพื่อตอบสนองทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคล ต้องมีการบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าที่ดีให้กับสังคม ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงได้ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและสามารถทำให้คนในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ดังกล่าว เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) ทำให้คนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างให้คนในองค์กรปฏิบัติตามได้
2. ต้องกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร กำหนดประเด็นทางสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ มีการจัดการความรู้เพื่อสร้างความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร โดยมีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยสร้างและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะได้นำไปแบ่งปันกันในองค์กร
3. การสร้างค่านิยมหลัก (Core value) เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจะช่วยสนับสนุน องค์กรให้ประสบความสำเร็จ ค่านิยมหลักจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือพันธกิจหลักขององค์กร
4. บุคลากรขององค์กรจะเป็นสิ่งที่เป็นพลังทำให้องค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรทำงานได้ องค์กรสมรรถนะสูงสามารถดึงดูดคนที่ดีที่สุดในมาให้มาทำงานในองค์กรได้ รวมทั้งต้องส่งเสริมศักยภาพของคนในองค์กรและ ทำให้คนที่ดีที่สุดในองค์กรอยู่กับองค์กร
5. ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการและวิธีการทำงานให้กระชับ มีขั้นตอนน้อย คล่องตัวในการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยหลังจากที่ปรับปรุงกระบวนการทำงานแล้วสร้างมาตรฐานการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นระบบให้กับการทำงาน ขณะเดียวกันก็เปิดกว้างให้มีการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานได้หากพบว่าไม่เหมาะสม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559, หน้า 191-194) กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ 1) องค์กรบริหารตนเอง เป็นแนวคิดที่เปรียบเหมือนเป็นสมององค์กร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เน้นการทำงานขององค์กรที่มีความเป็นอิสระ คล่องตัว บริหารงานได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการควบคุมจากภายนอก

2) วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างและปลูกฝังค่านิยมขององค์กรไปยังบุคลากร มีการสร้างค่านิยมหลัก (core values) มีความสัมพันธ์ กับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อสร้างค่านิยมหลัก รวมถึงการสร้างค่านิยมความผูกพันกับคุณภาพเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3) องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต เป็นแนวคิดที่เน้นการปรับตัวองค์กรให้ทัน

กับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเน้นความสำคัญกับความต้องการของบุคลากร โดยความต้องการขององค์กรต้องสอดคล้องกับองค์กรสมรรถนะสูงมีลักษณะคล่องตัว ฉบับ 4) องค์กรแบบเครื่องจักร เป็นส่วนที่จะเสริมให้การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว มีมาตรฐาน และสามารถดำเนินการได้สมดังที่มุ่งหมาย โดยอาจมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในลักษณะที่เป็นตัวสนับสนุนการทำงาน เพื่อองค์กรมีระบบงานที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เหตุผลและความจำเป็นการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

1. ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน หมายถึงผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงกว่าองค์กรอื่น ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันในระยะยาว การที่องค์กรจะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าองค์กรอื่นได้จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุง สมรรถนะหรือขีดความสามารถขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีคุณภาพ องค์กรที่ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นเช่นนี้ได้ย่อมจะสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากเดิมทั้งในด้านความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง (Speed) ความซับซ้อน (Complexity) และความรุนแรง (Intense) การคาดการณ์เรื่องการเปลี่ยนแปลงมีความยากขึ้น ปัญหาสังคมมีมากขึ้น

3. ข้อจำกัดขององค์กรแบบดั้งเดิม องค์กรแบบดั้งเดิมมักมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นน้อย มีการรวมศูนย์อำนาจ ยึดกฎระเบียบ จึงมีข้อจำกัดในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และมีปัญหาการนำศักยภาพที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เพราะการเป็นองค์กรแบบดั้งเดิมเน้นการควบคุมและ नियมการทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและมีความเหมาะสมกับระบบปิด โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม

4. กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดนโยบายเพื่อมุ่งพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เพื่อสร้างมูลค่าให้เกิดกับองค์กรหรือสังคมมากที่สุด โดยจะต้องทราบและเข้าใจความรู้ในระดับสากลเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กรและสังคมได้

5. กระแสความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย
 รัฐบาลไทยได้พยายามผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อ
 ซึ่งรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award–TQA) และรางวัลคุณภาพการบริหาร
 จัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award –PMQA) นอกจากนี้ยังมี
 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546
 เพื่อกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมเรื่องหลักธรรมาภิบาล
 โดยมีการกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ
 บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
 บริหารกิจการบ้าน เมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้นำเรื่อง
 ความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้มากขึ้น ดังนั้นองค์กรสมรรถนะสูงคงจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะนำ
 เรื่องนี้มาเป็นหลักปฏิบัติในองค์กรของตนเองด้วย

คุณณีย์ ยศทอง (2561, หน้า 10–11, 22) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
 สมรรถนะสูงคือ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีความ
 เหมือนและแตกต่างกันตามวิถีคิดและมุมมองในส่วนของผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กร
 พยาบาลที่ต้องการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ต้องเป็นองค์กรพยาบาลที่มีแผนรองรับกับ
 สถานะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงาน
 จากรอบด้านทุกมุมมองทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และ
 องค์กรนั้นต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีด้วย จึงจะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ
 การทำงานสูงและเกิดความยั่งยืนในการทำงานระยะยาวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
 และมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กรรูปแบบเดิม ๆ มักจะล่าช้าไม่ทัน
 การรวมทั้งไม่สามารถสนองตอบความคาดหวังของสังคมและประเทศได้ ดังนั้น
 การตั้งเป้าหมายพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance
 Organization : HPO) ขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนา
 ชีตความสามารถในการแข่งขันได้ ในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
 สมรรถนะสูงมาใช้กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมาแล้วมากกว่า 10 ปี เห็นได้จากการที่
 การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ปี 2543 ที่จะเป็นบริษัท
 พลังงานของไทยที่มีความเป็นเลิศหรือ High Performance Organization (HPO)
 (ประเสริฐ บุญสัมพันธ์, 2548) และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงมาใช้ในภาครัฐ โดยมอบหมายให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาโครงการพัฒนาการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยได้มีการรายงานผลการศึกษารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ :องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเมื่อเดือนกันยายน 2549 ในการศึกษาครั้งนั้น คำว่า High Performance Organization ได้มีการแปลเป็นภาษาไทยว่า องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งนำไปสู่การนำไปใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่ารากศัพท์คำว่า Performance จะแปลเป็นภาษาไทยได้หลายอย่าง เช่น ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545 แปลว่า สมรรถนะการปฏิบัติการใน NECTEC Lexitron Dictionary EN-TH แปลว่า การกระทำ การแสดง และการทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น ทำให้เอกสารวิชาการและงานวิจัยบางเล่ม ใช้คำแปลที่แตกต่างกันไป เช่น องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง องค์กรสมรรถนะสูง เป็นต้น สำหรับในงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้คำว่า องค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นคำที่ใช้ทั่วไปอย่างแพร่หลายและมีความเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยนี้มากที่สุด

รับขวัญ ภูเขาแก้ว (2557, หน้า 21) กล่าวว่า แนวคิดขององค์กรสมรรถนะสูง เป็นแนวคิดที่มีมานานกว่า 30 ปีแล้ว จุดเริ่มต้นคือผลงานของนักวิชาการที่รู้จักกันดีในวงการบริหารคือ Frederick Taylor และผลงานของ Henny Fords ซึ่งแนวคิดของทั้งสองคนนี้คือ การปรับปรุงผลผลิตและทำให้เกิดความประหยัดทางด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะเป็นการสั่งการจากระดับบนลงล่าง ในช่วงเวลาต่อมาเกิดสหภาพแรงงาน (Unions) ซึ่งเป้าหมายของการมีสหภาพมิใช่เป็นการเรียกร้องค่าจ้างเท่านั้นแต่สิ่งที่คนงานต้องการคือ การได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี มิใช่มองคนเป็นเหมือนปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเท่านั้น ซึ่งต่อมาก็เกิดขบวนการทางด้านมนุษยนิยม (Humanistic Management Practices)

หลังจากนั้นมีความพยายามอีกมากมาย ที่จะหาวิธีการที่จะเพิ่มผลผลิตการปรับปรุงองค์กรที่เรียกว่า OD (Organizational Development) เช่น แนวคิดของการปรับรื้อระบบ (Reengineering) การปรับปรุงองค์กร (Reorganization) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงแบบที่เกิดจากผู้บริหารระดับบน (Top – Down Initiatives) ทั้งสิ้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้ล้วนแต่ทำลายความผูกพันที่มีอยู่ในตัวคน (Haman Commitment) และทำลายศักยภาพของคนในการเรียนรู้ ทุกคนต้องการรูปแบบใหม่ในการ

เพิ่มผลผลิตที่แตกต่างที่ไม่ได้มาจากเบื่องบน ไม่ใช่แต่เงินเป็นแรงจูงใจ แต่งแรงจูงใจมาจากเบื่องล่าง จากการที่คนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในทุก ๆ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน คือความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) หรือองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) กันทั้งนั้น เนื่องจากองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นย่อมเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ปัจจุบันหน่วยงานเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยได้ประกาศออกมาอย่างชัดเจนว่าต้องการก้าวสู่ความเป็นเลิศ (Moving Forward to High Performance Organization)

จากแนวคิดที่นักวิชาการกล่าวไว้สรุปได้ว่า องค์กรสมรรถนะสูง คือองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง สามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์กรในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี มีเครื่องมือ เทคนิค วิธีการ ระบบ และหลักเกณฑ์ที่สามารถช่วยให้การทำงานขององค์กรดำเนินการได้เป็นอย่างดี บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ไว้หลายท่าน ดังนี้

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2549, หน้า 10-14) ได้กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รับขวัญ ภูเขาแก้ว (2557, หน้า 38) ได้กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หมายถึง องค์กรที่เก่งในการทำงาน มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มุ่งเน้นการปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีผลงานดีเป็นที่ยอมรับมีการดำเนินงานอย่างมีระบบและสัมพันธ์กันทั้งโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วยซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกัน

สุदारัตน์ ไชยประสิทธิ์ (2558, หน้า 15) ได้กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่สามารถปรับตัว รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว จัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทีมงานและรูปแบบการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดผลงานองค์กรได้สูง ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ และรักษาผู้ที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์กรได้ ยึดมั่นอย่างเหนียวแน่นต่อความสำเร็จในเป้าหมาย เป็นองค์กรที่มีผลงานสูงทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน เป็นระยะเวลาสั้น ทั้งนี้ ทิศทางของความหมายขึ้นอยู่กับจุดสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่ในท้ายที่สุดคือ การบรรลุความสำเร็จในผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน ยาวนานไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร

สุพงษ์ สุขพิพัฒน์ (2558, หน้า 36) ได้กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่ต้องมีการบริหารที่มีให้ความสำคัญกับ “คน” ที่มีความสามารถและมีความผูกพันกับองค์กรอย่างเหนียวแน่น รวมทั้งองค์กรต้องมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีนั้นหมายถึง องค์กรสมรรถนะสูงจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ เพราะการวางแผนกลยุทธ์ คือกระบวนการที่องค์กรได้มีการพิจารณาปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และนำไปเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ในขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์ ขณะเดียวกันองค์กรสมรรถนะสูงจะต้องให้ความสำคัญกับลูกค้า โดยการรับฟังเสียงหรือความต้องการของลูกค้าและนำมาปรับปรุง การดำเนินงาน อีกทั้งในการดำเนินงานภายในขององค์กรสมรรถนะสูง จะต้องมีการออกแบบระบบงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร และปัจจัยที่สำคัญมากในการบริหารงานขององค์กรสมรรถนะสูงก็คือการนำองค์กร โดยผู้นำสูงสุดและผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการกำกับดูแลและควบคุมองค์กรอย่างเหมาะสมจนเกิดประสิทธิผล และท้ายที่สุดองค์กรสมรรถนะสูงจะต้องมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จึงจะเกิดเป็นคุณลักษณะของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วรพิชญ์ ลิขิตายน (2559, หน้า 14-15) ได้กล่าวว่าองค์การสมรรถนะสูง หมายถึง

1. องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพ
2. สามารถดึงส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้และรักษาคนที่ดีที่สุดไว้ได้
3. เป็นองค์การที่มีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

4. มีกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และลักษณะคนที่มีความสอดคล้องคมกริช นันทะโรจพงษ์ เณลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่าองค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์การที่มีศักยภาพในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้เต็มที่ มีกระบวนการทำงานของเทคโนโลยีและบุคลากรที่สอดคล้องกัน

วิบุลราช เจริญชัย (2562, หน้า 27) ได้กล่าวว่าองค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มีขีดความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งดึงศักยภาพในตัวของบุคลากรเพื่อสร้างสมรรถนะองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวไว้สรุปได้ว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มีขีดความสามารถสูง สามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์กรในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีมีเครื่องมือ เทคนิค วิธีการ ระบบ และหลักเกณฑ์ที่สามารถช่วยให้การทำงานขององค์กรดำเนินการได้เป็นอย่างดี บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรสมรรถนะสูงที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบหลักขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง และการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.3.1.1 DE WALL (2011, pp. 179–185) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการคุณภาพ 2) การจัดการความรู้ด้านการรวบรวมความรู้ 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การพัฒนาบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือก

1.3.1.2 รับขวัญ ภูเขาแก้ว (2557, หน้า 14–16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการคุณภาพ 2) การพัฒนาบุคลากรการอบรมและพัฒนา 3) เรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.3.1.3 เพ็ญศิริ ฤทธิกร (2559, หน้า 9–10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) สื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร 3) มีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็น 4) การมีส่วนร่วม 5) ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการ 6) เรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.3.1.4 สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559, หน้า 804–805) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บข้อมูล 2) การจัดการความรู้ด้านการนำความรู้มาใช้อย่างเหมาะสม 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การพัฒนาบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือก 5) การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมและพัฒนา 6) การพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำตอบแทนและรางวัล 7) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 9) ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจให้ทันที่ 10) ภาวะผู้นำด้านยึดหลักธรรมาภิบาล 11) ภาวะผู้นำด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 12) มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.1.5 วรพิชญ์ ลิขิตายน (2559, หน้า 6–7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บข้อมูล 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมและพัฒนา 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 6) ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการ

1.3.1.6 จตุพร งามสงวน (2561, หน้า 111–112) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ด้านการรวบรวมความรู้ 2) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บข้อมูล 3) การจัดการความรู้ด้านการนำความรู้มาใช้อย่างเหมาะสม 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) การพัฒนาบุคลากรด้านการ

อบรมและพัฒนา 6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) มีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 8) ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการ 9) มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 10) ความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.3.1.7 วินูลาส เจริญชัย (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ด้านการจัด เก็บข้อมูล 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการสรรหาและคัด เลือก 4) การพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำตอบแทนและรางวัล 5) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี 6) ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจได้ทันท่วงที 7) ภาวะผู้นำด้านยึดหลักธรรมาภิบาล 8) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 9) ภาวะผู้นำด้านการมีบุคลิกที่ดี

1.3.1.8 ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562, หน้า 109–110) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) สื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร 3) มีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 4) การมีส่วนร่วม 5) มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) ความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.3.1.9 สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2562, หน้า 106) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.3.1.10 ปัสริญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 21–22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร 2) การบริหารจัดการคุณภาพ

1.3.1.11 เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2563, หน้า 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร 2) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 3) เครื่องมือการบริหารสถานศึกษา 4) ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการ

1.3.1.12 วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 44, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาคนเก่ง 4) การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมและพัฒนา 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) มุ่งเน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล 8) ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการ

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของ องค์การสมรรถนะสูง	แหล่งข้อมูล													องค์ประกอบที่ต้องการ	
		DE WALL (2011)	รับขวัญ ภูเขาแก้ว (2557)	เพ็ญศิริ ฤทธิกร (2559)	สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559)	วราพิชญ์ ลิขิตายน (2559)	จตุพร งามสงวน (2561)	วิมลสาร เจริญชัย (2562)	ธนัตถพร โคจรานนท์ (2562)	สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2562)	ปัสสิณญา ผ่องแผ้ว (2563)	เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2563)	วราภรณ์ ทรัพย์รุ่งทอง (2564)	ชลธิชา บุญนที (2564)		ความถี่ ร้อยละ
7	ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย													7	53.85	✓
	- จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											✓		1	7.69	
	- ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			✓		✓			✓					3	23.08	
	- บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				✓		✓					✓		3	23.08	
8	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล				✓	✓						✓	✓	4	30.77	
9	สื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่าง บุคลากรในองค์กร			✓					✓					2	15.38	
10	มีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กร มองเห็นภาพ			✓			✓		✓					3	23.08	
11	การมีส่วนร่วม			✓					✓					2	15.38	
12	เครื่องมือการบริหารสถาน ศึกษา											✓		1	7.69	
13	ระบบโครงสร้างกระบวนการ			✓		✓	✓					✓	✓	5	38.46	
14	ด้านภาวะผู้นำ													10	76.92	✓
	- มีวิสัยทัศน์ที่ดี								✓		✓			2	15.38	
	- ตัดสินใจได้ทันเวลาที่				✓				✓					2	15.38	
	- ยึดหลักธรรมาภิบาล				✓				✓					2	15.38	
	- สร้างแรงบันดาลใจ								✓		✓			2	15.38	
	- เป็นแบบอย่างที่ดี				✓									1	7.69	
	- มีบุคลิกที่ดี								✓					1	7.69	
15	เรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง		✓	✓										2	15.38	
16	มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				✓		✓		✓					3	23.08	
17	ความเป็นเลิศทางวิชาการ						✓		✓					2	15.38	
รวม		4	3	6	12	6	10	9	6	2	2	4	8	5		

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 17 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบหลักขององค์การสมรรถนะสูง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

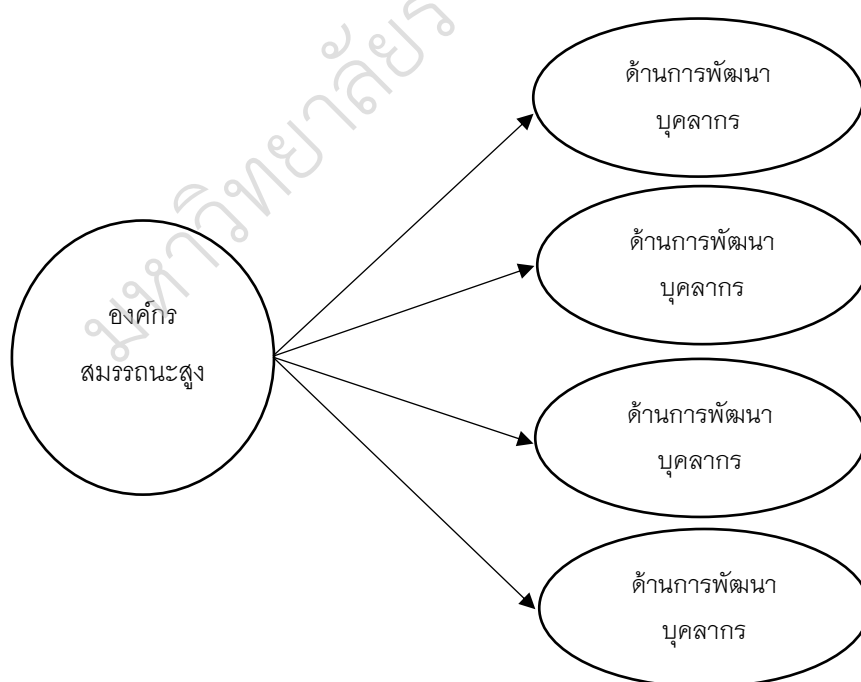
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากองค์ประกอบข้างต้นสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงได้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความถี่ 11 คิดเป็นร้อยละ 84.62 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ มีความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 76.92 องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ มีความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 76.92 องค์ประกอบที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 53.85 ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

จากภาพประกอบ 2 องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ซึ่งมีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการจัดการความรู้ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.3.2 องค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากร

1) ความหมายการพัฒนาบุคลากร

วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 28) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีการต่าง ๆ ในการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งที่มีระเบียบแบบแผนที่จะสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ให้รางวัลคนเก่ง และรักษาคณเฑาะว์ไว้เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สินีณัติ มงคลศิลป์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง เพื่อนำมาพัฒนาและอบรมคนเก่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุตารักษ์ ยมจินดา (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการใด ๆ ที่จัดขึ้นให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้กำลังใจ ให้รางวัลคนเก่ง เป็นการรักษาคณเฑาะว์ให้อยู่กับองค์กร สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อส่งผลไปยังประสิทธิภาพของผลงาน และคุณภาพของหน่วยงาน

วันเพ็ญ นิมนงค์ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง เพื่อพัฒนาและฝึกอบรมให้รางวัล เพื่อรักษาคณเฑาะว์ในองค์กร รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สุรเชษฐ ไตรยะธา (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่งให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดี เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำผลไปพัฒนาหน่วยงานสถานศึกษาอันจะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียน ที่เป็นพลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

ชนะชัย คูพรรมมี (2557, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานหรือองค์กรได้ดำเนินการขึ้นเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ สร้างทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน หรือ ที่จะรับผิดชอบในอนาคต เพื่อให้มีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรด้วย

ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์กรใด ๆ ก็ตามทรัพยากรในการบริหารจัดการองค์กรที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล จึงต้องมีการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบ สอนต่อการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่งเป็นอันดับแรก ให้กำลังใจ ให้รางวัล และสามารถรักษาคณเฑาะว์ได้ ย่อมจะทำให้องค์กรนั้น มีความได้เปรียบองค์กรอื่น ๆ และสามารถนำทางองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดได้ในที่สุด

พิบูล จันจำรัส (2559, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม ประเทศชาติ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

อรรรรณ รามจักร (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์กรโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง สามารถรักษาคณเฑาะว์ได้ตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง เพื่อนำมาพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่ทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีโอกาสก้าวหน้า เจริญเติบโตในสายงาน สร้างทีมงานให้กับบุคลากร ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลเพื่อรักษาคณเฑาะว์ไว้กับองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึกในการบริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2) ความสำคัญการพัฒนาบุคลากร

วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ ดังนี้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สริยาภรณ์ ทองพูล (2555, 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ เกิดจากองค์กรหรือหน่วยงานมองเห็นบุคคลเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องบำรุงไว้ให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบัน และบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรพัฒนา มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

วันเพ็ญ นิมนองค์ (2556, หน้า 28-29) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้หน่วยงานดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการต่าง ๆ ในหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง ตลอดจนทั้งทำให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

นวลละออง อุทามนตรี (2558, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ภายใต้อิทธิพลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้การจัดการศึกษา การเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติต่าง ๆ ที่ดีต่องาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและทรงคุณค่ามากยิ่งขึ้น

บุญส่ง สีสะชาต (2559, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ จากการศึกษาในห้วงของความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้นำเสนอ กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอันดับต้น ๆ ทั้งองค์กรที่เป็นภาครัฐ หรือในองค์กรที่เป็นเอกชน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ถึงอย่างไร “คน” ที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ เกิดความชำนาญ และมีความรู้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากองค์กรมีการพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและหน้าที่การงานแล้วจะส่งผลต่อให้หน่วยงานดำเนินงานตามแผนงานและหน่วยงานก็จะบรรลุตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร หลังจากที้องค์การได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดูแลบุคลากรในองค์กรควรต้องให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากรองค์การจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้

พิกุล จันจำรัส (2559, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญเพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ การพัฒนาเป็นทางที่จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญและกำลังใจ และยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

พัชระ งามชัด (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ คือช่วยเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

ธนาภรณ์ ดาวลี (2561, หน้า 96) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารองค์กร ส่งผลให้เกิดผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการก่อให้เกิดบุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

อรรถรณ รามจักร (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ ดังนี้ เป็นการสนองความต้องการในการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อความรับผิดชอบต่อที่สูงขึ้น โดยนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือบุคลากรในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ถ้าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถก็จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีขีดความสามารถในการรับมือกับปัญหาภายในและภายนอกองค์กรได้ดี

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร และการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) การให้รางวัลคนเก่ง 3) การรักษาคคนเก่ง 4) การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) เพิ่มความรู้ ความสามารถ 6) เพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2. สนิธิตี มงคลศิลป์ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง 3) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เพิ่มความรู้ ความสามารถ

3. สุตารักษ์ ยมจินดา (2556, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การให้รางวัลคนเก่ง 2) การรักษาคคนเก่ง 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

4. วันเพ็ญ นิมนงค์ (2556, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง 3) การให้รางวัลคนเก่ง 4) การรักษาคคนเก่ง 5) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 6) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

5. สุรเชษฐ ไตรยะธา (2557, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 5) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

6. ชนะชัย คูพรมมี (2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง 2) เพิ่มความรู้ ความสามารถ 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 4) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 5) บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

7. ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง 3) การให้รางวัลคนเก่ง 4) การรักษาคคนเก่ง 5) บริหารจัดการองค์กร

8. พิกุล จันจำรัส (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 2) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3) มีความก้าวหน้า

9. อรพรรณ งามจักร (2561, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง 3) การรักษาคคนเก่ง

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร

ที่	องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร	แหล่งข้อมูล											องค์ประกอบที่ต้องการ
		วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555)	สินธุ์ มงคลศิลป์ (2555)	สุดารักษ์ ยมจินดา (2556)	วันเพ็ญ นิมนต์ (2556)	สุรเชษฐ์ ไตรยะธา (2557)	ชนะชัย คูพรมณี (2557)	ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์ (2559)	พิบูล จันจรัส (2559)	อรรชรณ รามจักร (2561)	ความถี่	ร้อยละ	
1	การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง	✓	✓		✓			✓		✓	5	55.56	✓
2	การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง		✓		✓	✓	✓	✓		✓	6	66.67	✓
3	การให้รางวัลคนเก่ง	✓		✓	✓			✓			4	44.44	
4	การรักษาคนเก่ง	✓		✓	✓			✓		✓	5	55.56	✓
5	การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓			✓					3	33.33	
6	เพิ่มความรู้ ความสามารถ	✓	✓				✓				3	33.33	
7	การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร			✓	✓	✓	✓		✓		5	55.56	✓
8	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม				✓	✓			✓		3	33.33	
9	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					✓	✓				2	22.22	
10	บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร						✓				1	11.11	
11	บริหารจัดการองค์กร							✓			1	11.11	
12	มีความก้าวหน้า								✓		1	11.11	
13	เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	✓									1	11.11	
รวม		6	4	3	6	5	5	5	3	3			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามี 13 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร 4 องค์ประกอบ ดังนี้

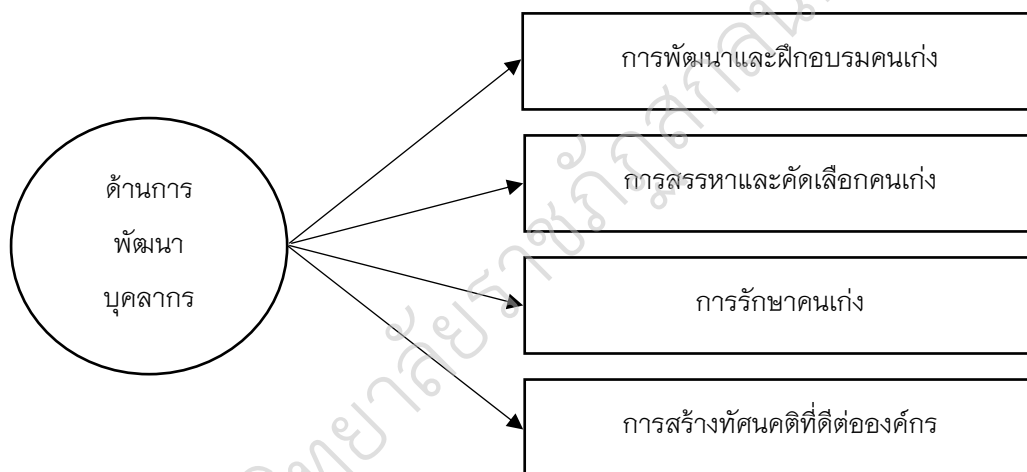
องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง

องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง

องค์ประกอบที่ 3 การรักษาคณเก่ง

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

จากองค์ประกอบข้างต้นสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 6.67 องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 องค์ประกอบที่ 3 การรักษาคณเก่ง มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 องค์ประกอบที่ 4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร

จากภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (Develop and train talent) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (Recruit and identify talented people) การรักษาคณเก่ง (Talent treatment) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Create a positive attitude towards the organization) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

1. การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (Develop and train talent)

วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง ว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการด้านเทคโนโลยี ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชนะชัย คูพรมมี (2557, หน้า 12) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง ว่าเป็นหลักการเกี่ยวกับการสอน วิธีปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีวิธีการต่าง ๆ คือ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย การรักษาการแทน พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส ส่งไปศึกษาดูงาน จัดประชุมสัมมนา และฝึกอบรม ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์การวิชาการ ส่งเข้าประชุมที่เกี่ยวกับงาน จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้มีใช้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ญาณิสา คำแสน (2566, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง ว่าเป็นกระบวนการดำเนินการ โดยมีการวางแผนและจัดทำนโยบายเพื่อให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมการจัดอบรม สัมมนาทั้งภายในโรงเรียนและต่างหน่วยงานการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การสร้างสื่อนวัตกรรม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร และองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตขององค์กรที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

2. การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (Recruit and identify talented people)

สมทรง อนุภาพ (2557, หน้า 53) ได้กล่าวถึงการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ว่าเป็นการวางแผน การตัดสินใจกำหนดเลือกในการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าด้วยการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ การใช้จ่ายงบประมาณและติดตามประเมินผลไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

นวลละออง อุทามนตรี (2558, หน้า 28) ได้กล่าวถึงการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ว่าเป็นการวิเคราะห์บุคคล ซึ่งจะทำให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด เพื่อนำมาพิจารณาหาความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมต่อไป

บราเหม คงถิ่น (2566, หน้า 32) ได้กล่าวถึงการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ว่าเป็นการวางแผนการสรรหา เป็นการวางแผนเพื่อคนหาบุคคลมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานเขามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลที่ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง เป็นกระบวนการในการแสวงหา ขั้นตอนการคัดกรองบุคคล ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการได้อย่างเต็มกำลัง บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การรักษาคคนเก่ง (Talent treatment)

สุรเชษฐ ไตรยะธา (2557, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการรักษาคคนเก่ง ว่าเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

ละมัย เหลือผล (2560, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการรักษาคคนเก่ง ว่าเป็นการปฏิบัติต่อบุคลากร เพื่อสนองความต้องการที่ได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ

ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ และความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม

บราแฮม คงถิ่น (2566, หน้า 40) ได้กล่าวถึงการรักษาคณเฑาะว์ ว่าเป็นการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือทัศนคติทำที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่แสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมในลักษณะของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี และมีผลกระทบต่อองค์กร ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากในองค์กร องค์กรใดตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจมาก ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การรักษาคณเฑาะว์ เป็นการปฏิบัติต่อคนเก่งด้วยความเคารพ และให้เกียรติเพื่อให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร พร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) การให้โอกาสในการพัฒนา รวมถึงการหาคนดีคนเก่งเข้ามาได้แล้ว ยังต้องสร้างคนดีคนเก่งให้เก่งกว่าเดิมให้ได้อีกด้วย และเมื่อสร้างได้แล้วการรักษาคณเฑาะว์ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเป็นวิธีที่ยากที่สุดเช่นกัน

4. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Create a positive attitude towards the organization)

ศรอนงค์ เป็ดโปรง (2557, หน้า 37) ได้กล่าวถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ว่าเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เป็นเสมือนสายใยที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากรให้อยู่ร่วมกัน ด้วยความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน แต่ถ้าหากมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี บุคลากรในองค์กรนั้นจะมีอคติต่อกัน ขัดแย้งกัน ไม่ช่วยเหลือและไม่ให้ความร่วมมือกัน ต่างคนต่างอยู่หรือถ้าวุ่นแก่งัดกัน ส่งผลให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน และสุดท้ายจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณิณี ยศทอง (2562, หน้า 53) ได้กล่าวถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ว่าเป็นการสร้างทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา รัก ชอบในองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความต้องการอยากเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น นอกจากนั้นยังมีวิธีคิดที่เป็นบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

กล่าวโดยสรุป การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการปรับเปลี่ยนนิสัย และวิธีการทำงานให้เป็นคนทำงานเชิงรุกแบบ Proactive การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เรากระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างสนุกและมีความสุข ส่งผลให้มีผลงานที่ดี ดังนี้

4.1 คิดบวก คิดสร้างสรรค์ ปรับทัศนคติให้เป็นคนคิดเรื่องดี ๆ มองโลกแง่ดี มีมุมมองในเชิงสร้างสรรค์กับทุกเรื่อง ไม่ควรคิดมากกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นตัวบั่นทอนจิตใจ กำลังใจ และความตั้งใจดี ควรมองว่าเรื่องแย่ ๆ หรือเรื่องเชิงลบเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ทุกคนต้องเจอเจอ อย่าปล่อยให้ความคิดในทางลบหรือในทางไม่สร้างสรรค์มาเป็นตัวทำลายการทำงานเชิงรุกของตัวเอง

4.2 มีจิตสำนึกในการทำงาน พื้นฐานการทำงานของคนแบบเชิงรุกนั้น ต้องเป็นคนที่มีความสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” โดยเฉพาะองค์กรที่เราร่วมงาน พยายามคิดว่ามีอะไรบ้างที่เราจะทำได้เพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด มีความคิดที่จะทำงานให้องค์กรมากกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะที่สุดแล้วหากองค์กรอยู่รอดได้ ก็ย่อมหมายถึงความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของตัวเองด้วยเช่นกัน

4.3 ความพร้อมในการทำงาน คนทำงานทุกคนต้องมีความพร้อมรับมือในทุกการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าและสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อผลักดันตัวเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สำหรับคนทำงานแบบเชิงรุก แล้วไม่มีคำว่าเป็นไปไม่ได้ หากมีความตั้งใจและความพยายามอย่างเต็มที่ และทุกปัญหาย่อมต้องมีความหนทางหรือทางออกในตัวเองอยู่เสมอ

4.4 ความมั่นใจ และมีเป้าหมายในการทำงาน การทำงานเชิงรุกนั้น ต้องไม่มัวกังวลแต่เรื่องที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ควรมองถึงอนาคตมากกว่า พึงระลึกไว้เสมอว่าอนาคตย่อมต้องดีขึ้นกว่าวันนี้และเมื่อวาน เป้าหมายในอนาคตย่อมเกิดจากการนำความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากอดีตและปัจจุบันมาเป็นบทเรียน ไม่ให้ผิดพลาดซ้ำ และเป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อไปได้ในอนาคต

4.5 ทำงานเชิงรุกอย่างยั่งยืน การทำงานเชิงรุกที่ดีควรเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกคน เพราะการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรย่อมไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเสมอ และทีมของเราก็ต้องทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ เกียวเนื่องกันไป ดังนั้นการสร้างทีมเวิร์คให้เกิดขึ้นย่อมหมายถึงประสิทธิผลที่มากขึ้น สร้างผลดีต่อองค์กรได้ในภาพรวม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การพัฒนาบุคลากร	1. การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่งเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้มีทัศนคติที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตขององค์กรที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	1. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้
			2. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้
			3. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์กรได้
			4. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้
			5. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้
			6. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	2. การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการสรรหาและระดมคนเก่ง เป็นกระบวนการในการค้นหาตลอดจนคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่ต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ และจะสิ้นสุดกระบวนการเมื่อองค์กรนั้นรับบุคคลนั้น ๆ เข้าเป็นพนักงานแล้ว	1. ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้ 2. ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้ 3. ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้ 4. ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้
การพัฒนาบุคลากร	3.การรักษาคนเก่ง	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการรักษาคนเก่ง เป็นการปฏิบัติต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติเพื่อให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน การให้โอกาสในการพัฒนารวมถึงการหาคนดีคนเก่งเข้ามาได้แล้วยังต้องสร้างคนดีคนเก่งให้เก่งกว่าเดิมให้ได้อีกด้วย และเมื่อสร้างได้แล้วการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเป็นวิธีที่ยากที่สุดเช่นกัน	1. ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ 2. ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรัก ภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร 3. ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี 4. ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ 5. ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	4. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการปรับเปลี่ยนนิสัยและวิธีการทำงานให้เป็นคนทำงานเชิงรุก การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้เรากระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างสนุกและมีความสุข ส่งผลให้มีผลงานที่ดี เช่น คิดบวก คิดสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการทำงาน ความมั่นใจ และมีเป้าหมายในการทำงาน และทำงานเชิงรุกอย่างยั่งยืน	1. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้ 2. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้ 3. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีมีความสุขได้ 4. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้ 5. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้

1.3.3 องค์ประกอบหลักการจัดการความรู้

1) ความหมายการจัดการความรู้

ฉลาด จันทรสสมบัติ (2550, หน้า 26) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันขององค์กรกลุ่มชุมชน มีการสร้างความรู้อย่างเหมาะสม ตั้งใจทบทวนร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ได้จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล ประเมินผล การปฏิบัติ นำ ไปสู่การปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ตลอด จนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคนและองค์กร

พิทักษ์ สอนชัย (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ได้แสดงออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เพื่อเก็บรวบรวมไว้เป็นชุมชนความรู้ขององค์กร เผยแพร่ให้คนอื่นสามารถนำไป ใช้พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรต่อไป

จรัสรัตน์ สุวรรณ (2553, หน้า 22) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ ถ่ายทอดต่อกันในองค์กรอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลจากการสร้างความรู้ก่อให้เกิดผลงานด้านวิชาการต่าง ๆ และเกิดทักษะความชำนาญ สามารถนำมาพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

พวงพรรณ แสงนาโก (2559, หน้า 13) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร และนำความรู้ที่เก็บรวบรวมจากบุคลากรมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงาน เป้าหมายพัฒนาคน และเป้าหมายพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 195) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนปัจจุบันเข้าสู่สังคมฐานความรู้ ที่ให้ความสำคัญกับความรู้และมุ่งไปที่กระบวนการจัดการความรู้โดยองค์กรต่างพึ่งพาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงมากกว่าการใช้เพียงเงินทุนและแรงงานสร้างความเติบโตให้กับองค์กร อย่างในอดีต ทั้งนี้เพราะ ความรู้ คือ สินทรัพย์ที่ประเมินค่าไม่ได้ที่องค์กรต้องสร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่

พัชนี กาสุริย์ (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการ เป็นเครื่องมือที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้าง และใช้ความรู้ในการทำงานให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล โดยต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นการจัดการความรู้ จึงเป็นการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งมาจากประสบการณ์การทำงาน มาจาก ทักษะคิดและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลใน

องค์กร ให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้พัฒนางาน โดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์ คนในหน่วยงานไม่ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก ในการทำงาน ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และได้ผลผลิตมากทั้งปริมาณและ คุณภาพ หน่วยงานที่ได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรไปแล้ว ความรู้และประสบการณ์ของบุคคล นั้นยังคงอยู่กับหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อีก

ปิยภัทร ทองพรม (2563, หน้า 34-35) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการที่เป็นกระบวนการและเป็นระบบ ตั้งแต่การประมวลผลข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความคิด (Idea) ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้ และจะต้องมีการจัดเก็บในลักษณะที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางที่สะดวก เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้ และมีการแพร่กระจายไหลเวียนไปทั้งองค์กร

ณิชาภัช เกศมุกดา (2564, หน้า 17) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง เป็นการแสดงถึงความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การจัดเก็บ และการส่งผ่านความรู้ใหม่นี้ไปให้ทั่วทั้งองค์กร (Turban et al., 2007) ซึ่งระบบในการจัดเก็บข้อมูลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานของระบบสารสนเทศ เพราะจะทำให้เกิดการเก็บรวบรวม การเข้าถึงและสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันทั่วทั้งภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยจากการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้เป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

สมกมล สังขรัตน์ (2565, หน้า 58) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง เป็นการจัดการความรู้ที่มีความทันสมัยและเข้าถึงได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในยุคของการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ สะสมความรู้เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้ อย่างเหมาะสม วิธีการวัดผล การดำเนินการสามารถตอบสนองของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามแบบแผนในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการรักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งานเสมอ นำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการสถานศึกษา

2) ความสำคัญของการจัดการความรู้

ชลธิชา โตลาภ (2552, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้ เป็นการมองว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ไม่มีใครรู้และเก่งไปทุกเรื่องแต่ทุกคนมีความสามารถเป็นของตนเอง มีข้อดีและข้อเสียในตัวเองบางเรื่องเพียงแต่รู้หรือไม่รู้เท่านั้น โดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีค่ายิ่งเกิดมาจากการประสบการณ์ในการทำงาน จากค่านิยม ทัศนคติที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน ในองค์กร หรืออาจจะเกิดมาจากการมีพรสวรรค์และเมื่อนำมาผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้ผ่านกระบวนการ “การจัดการความรู้” ไปยกระดับความรู้และนำไปใช้ในการทำงานใหม่จะทำให้เกิดประโยชน์มากมายการจัดการความรู้จึงมีความจำเป็นในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับสถาน ศึกษายุคใหม่เป็นอย่างมาก และเป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาไปสู่ “การเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอน” ได้ในที่สุด

อุรารัตน วงศ์ศิลป์ (2552, หน้า 35-36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้

1. การจัดการความรู้เป็นกลไกสำคัญแห่งความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันนี้เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การบูรณาการความรู้และใช้ความรู้ร่วมกันเขามาแทนที่เงินทุน อำนาจเงินตรา ทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจสำคัญที่สุด เพราะสามารถทำให้ 1) ชีวิตของผลิตภัณฑ์ และบริการสั้นลง 2) การบูรณาการความรู้ในองค์กร/ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าและความรู้เกี่ยวกับผู้ผลิตที่การบูรณาการความรู้ทั้ง 4 ส่วน เขาด้วยกันเป็นการเชื่อมโยงรองรับและสนับสนุนให้องค์กรมีความสามารถและศักยภาพสูงขึ้น นอกจากนี้การที่องค์กรสามารถดึงความรู้และประสบการณ์ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลและองค์กรมาพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า/ตลาดได้มากแค่ไหน กิจกรรมขององค์กรก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น

2. การจัดการความรู้ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์และบริการในเชิงรุก การจัดการความรู้ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์และบริการในเชิงรุกได้ก็เพราะการจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรเขาใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ เขาใจองค์กรคู่แข่งขึ้น ตระหนักว่า ลูกค้าเป็นทุนทางปัญญาอย่างหนึ่งขององค์กรมีการฝึกฝนวิธีการจัดการแบบใหม่ ๆ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผลักดันให้องค์กรสามารถพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และให้บริการในเชิงรุกได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้องค์กรการพนจาก

เส้นทางและผลิตภัณฑ์ที่ทำให้องค์กรตกต่ำไปสู่โอกาสในการเติบโตและพัฒนาอย่างเต็มที่จนกลายเป็นองค์กรระดับแนวหน้าของการแข่งขัน เป็นองค์กรที่ก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ

3. การจัดการความรู้ทำให้ผู้ใช้ (บุคคลและองค์กร) เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเหมาะสมกว่าและทันเวลากว่า เนื่องจากการจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ได้ทันทางที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถตรวจสอบและค้นพบช่องทาง/โอกาสก่อนองค์กรคู่แข่งอื่น ๆ

4. การจัดการความรู้ช่วยในการรวมกิจการต่างองค์กรทำงานร่วมมือและได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกัน การควบรวมหรือผนวกกิจการข้ามองค์กรก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่ชัดเจน เพราะแต่ละองค์กรที่มารวมกันมีวัฒนธรรม มีความรู้ และมีธรรมชาติของตนเองอยู่ การจัดการความรู้ช่วยให้แต่ละองค์กรที่มารวมกันเกิดการเรียนรู้ เขาใจ ปรับตัวเขาหากัน มองเห็นเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน มีการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน ผลการปฏิบัติงานก็มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. การจัดการความรู้ช่วยในงานหรือกิจกรรมที่มีกระบวนการที่นำเปื้อน เสียเวลาและยุ่งยากทำให้มีชีวิตชีวา ประหยัดเวลาและสะดวกขึ้น การจัดการความรู้ช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้ก็เพราะว่า การจัดการความรู้ก่อให้เกิดเครื่องมือ/นวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแพร่กระจายและมีการใช้กันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

6. ความรู้ในตัวคนเคลื่อนที่ได้ พกพาสะดวก ความรู้เป็นสิ่งที่มีความค่าและมูลค่ามากที่สุด โดยเฉพาะความรู้ ทักษะและความสามารถที่ฝังและแฝงอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นเมื่อผู้เป็นเจ้าของไปอยู่ที่ใดความรู้ที่ติดตัวไปอยู่ที่นั่น กระบวนการจัดการความรู้ช่วยเพิ่มหรือยกระดับความรู้ที่แฝงและฝังอยู่ในตัวบุคคลให้เพิ่มมากขึ้น สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานที่ ทุกสถานการณ์ที่มากกระทบต่อองค์กร

7. การจัดการความรู้ทำให้มีโอกาสใช้บทเรียนที่ผ่านมาเป็นประสบการณ์ใหม่ในการทำงานที่ดีกว่า การจัดการความรู้ที่มีการดักจับและบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาจากโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำไปแล้วโดยนำความคิดสร้างสรรค์ ความผิดพลาดล้มเหลว และความสำเร็จต่าง ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร การนำความรู้เดิมมาปรับใช้ใหม่หรือนำมาใช้ซึ่งมักจะใช้ใน 2 ลักษณะคือ เป็นบทเรียนที่เรียนรู้และเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด การใช้ความรู้ทั้ง 2 แบบ

ข้างต้นช่วยให้องค์กรมีความสะดวกในการปฏิบัติงานและยังช่วยให้สมาชิกขององค์กรมีความร่วมมือกันในด้านความรู้เพิ่มมากขึ้น

8. คน คือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ไม่ใช่เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้ต้องมีนักจัดการความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากความรู้อย่างกว้างขวาง สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ต้องอาศัยจิตใจที่ใฝ่รู้ของบุคลากร ต้องใช้ศักยภาพของคนในองค์กรในขณะที่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง

9. การจัดการความรู้ทำให้บุคลากรและองค์กรไม่ขาดและพลาดโอกาสในการใช้ประโยชน์จากข้อมูล สารสนเทศใหม่ ๆ เพราะข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการจัดการความรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาและมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ขวัญดุจรุณ ทองสุข (2553, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้ การนำความรู้/ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่จริง มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การค้นหาความรู้การสร้างและแสวงหาความรู้การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้และเมื่อประมวล โดย รวมแล้วอาจสรุปได้ว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน คือ

1. การค้นหาความรู้ (knowledge identification) เป็นการสำรวจค้นหาครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีวิธีการสอนที่ประสบความสำเร็จแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญไว้

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (knowledge creation and aquisition) เป็นการมีวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแสวงหาความรู้ได้จากโครงการ แผนงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่มีการศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (knowledge organization) เป็นการจัดเก็บและรวบรวมประสบการณ์ความรู้ของครูไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำสารบัญจัดเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์โดยจัดเป็นหมวดหมู่ ครูมีการจัดทำแฟ้ม

สะสมผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีฐานข้อมูลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของครูเป็นปัจจุบัน สามารถนำความรู้มาใช้ได้ทันที มีการจัดทำ ทำเนียบครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ โดยครูทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย และรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (knowledge codification and refinement) เป็นการนำ ความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบ วิเคราะห์ปรับปรุง ให้อยู่ในรูปแบบภาษาที่เข้าใจและใช้ได้ง่าย ทันสมัย ตามความต้องการของสถานศึกษา มีการจัดทำ เอกสารในรูปแบบและภาษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนมีการประเมินผลและ กลั่นกรองความรู้อยู่เสมอ

5. การเข้าถึงความรู้(knowledge access) เป็นการประชาสัมพันธ์ ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มีการจัดให้ผู้เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่ครูอยู่เสมอ ครูในสถานศึกษามีการจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์ ของสถานศึกษา โดยผู้รับไม่ได้รับรองขอผ่านระบบเครือข่าย internet และครูในสถานศึกษา เผยแพร่วิธีการสอนที่ประสบผลสำเร็จให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ด้วย

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (explicit knowledge) เป็นการที่ ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารสองทางโดยผ่าน web board ของสถานศึกษามีการสนทนากัน โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง/เพื่อนช่วยเพื่อน มีการสับเปลี่ยนงานและยืมตัวบุคคลที่มีความรู้มาช่วย งาน มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำเอกสารทั้งที่เป็นกระดาษ หนังสือ วีดิโอ ซีดี ดีวีดี เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การเรียนรู้ (knowledge) เป็นการที่ครูในสถานศึกษามีการเรียนรู้จากการจำ จากประสบการณ์ตรง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การทำงานร่วมกันใน ลักษณะเครือข่ายและเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน

ปทุมภรณ์ แซ่เอี้ยว (2557, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ จัดการความรู้ ดังนี้ ต้องคำนึงถึงเครื่องอำนวยความสะดวก กลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการความรู้ องค์ความรู้ ที่มงานการจัดการความรู้ พิมพ์เขียว ระบบการจัดการความรู้ ต้นแบบการจัดการความรู้ ผู้จัดการความรู้ เทคโนโลยี

สุรางค์รัตน์ พจี (2557, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ จัดการความรู้ ดังนี้ การทำให้ทุกคนในองค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และ แบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความสามารถ

ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

วิจารณ์ พาณิช (2559, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้ ต้องมีความชัดเจนและมีคุณค่า เป็นที่รับรู้ทั่วทั้งองค์กร

พวงพรรณ แสงนาโก (2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้ กระบวนการที่ทำให้รู้จัก ค้นหา สร้างความรู้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการดำเนินการเกี่ยวกับคนในองค์กรกลุ่มคน หรือเครือข่าย เพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย และบุคลากรได้รับประโยชน์สูงสุดในการจัดการความรู้

ปิยภัทร ทองพรม (2563, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และเป็นความรู้ที่มีคุณค่า

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการจัดการความรู้ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งเพื่อนำมากำหนดทบทวน ปรับนโยบาย กลยุทธ์ และกระบวนการทำงาน เสริมสร้างและพัฒนาคนในองค์กรให้มีศักยภาพ สร้างความเชื่อใจ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกัน และมีความรู้ ความสามารถ มีปัญญาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ และการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ฉลวด จันทรสมบัติ (2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล 2) การสร้างองค์ความรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การประเมินผล 7) การเข้าถึงความรู้

2. พิทักษ์ สอนชัย (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล 2) การจัดการความรู้ 3) การเปิดเผยหรือเผยแพร่องค์ความรู้ 4) สร้างนวัตกรรมใหม่ 5) กำหนดวิสัยทัศน์

3. จุริรัตน์ สุวรรณ (2553, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล 2) การสร้างองค์ความรู้ 3) การเปิดเผย หรือเผยแพร่องค์ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เกิดทักษะ ความชำนาญ

4. พวงพรรณ แสงนาโก (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. สมณี เพชรช่วย (2560, หน้า 195) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ 2) สร้างนวัตกรรมใหม่ 3) การประเมินผล

6. พชณี กาสุริย์ (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล 2) การสร้างองค์ความรู้ 3) การนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ 4) สร้างนวัตกรรมใหม่ 5) การประเมินผล

7. ปิยภัทร ทองพรม (2563, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การสร้างองค์ความรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การเปิดเผยหรือเผยแพร่องค์ความรู้ 5) การนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ 6) การประเมินผล 7) การเข้าถึงความรู้

8. ณิชภัช เกตุมุกดา (2564, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล 2) การสร้างองค์ความรู้ 3) การจัดการ ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) สร้างนวัตกรรมใหม่ 6) การเข้าถึงความรู้

9. สมกมล สังขรัตน์ (2565, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การจัดการความรู้ 3) การประเมินผล 4) การเข้าถึงความรู้

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ได้ศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อย ด้านการจัดการความรู้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

ที่	องค์ประกอบหลัก ด้านการจัดการความรู้	แหล่งข้อมูล											
		ฉลาด จันทรมบัติ (2550)	พิทักษ์ สอนชัย (2552)	จุรีรัตน์ สุวรรณ (2553)	พวงพรรณ แสงนาโก (2559)	สมนึก เพชรช่วย (2560)	พัชนี กาสุริย์ (2561)	ปิยภัทร ทองพรม (2563)	ณิชาภัช เกตุมุกดา (2564)	สมกมล สังขรัตน์ (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ต้องการ
1	การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล	✓	✓	✓	✓		✓		✓		6	66.67	✓
2	บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ							✓		✓	2	22.22	
3	การสร้างองค์ความรู้	✓		✓			✓	✓	✓		5	55.56	✓
4	การจัดการความรู้	✓	✓			✓		✓	✓	✓	6	66.67	✓
5	การเปิดเผยหรือเผยแพร่องค์ความรู้		✓	✓				✓			3	33.33	
6	การนำความรู้มาประยุกต์ใช้	✓					✓	✓			3	22.22	
7	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓		✓	✓				✓		4	44.44	
8	สร้างนวัตกรรมใหม่		✓			✓	✓		✓		4	44.44	
9	การประเมินผล	✓				✓	✓	✓		✓	5	55.56	✓
10	การเข้าถึงความรู้	✓						✓	✓	✓	4	44.44	
11	กำหนดวิสัยทัศน์		✓								1	11.11	
12	เกิดทักษะ ความชำนาญ			✓							1	11.11	
รวม		7	5	5	2	3	5	7	6	4			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ พบว่ามี 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการความรู้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

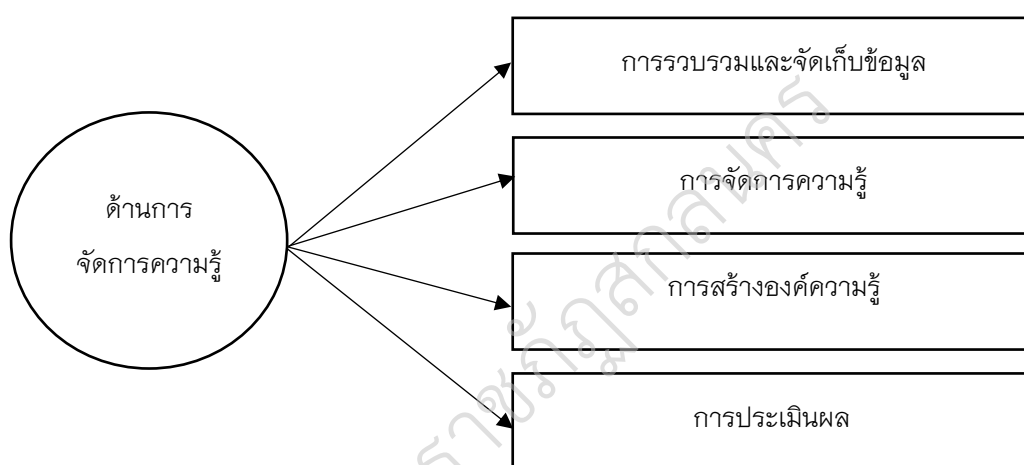
องค์ประกอบที่ 1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างองค์ความรู้

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผล

จากองค์ประกอบข้างต้นสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ องค์ประกอบที่ 1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 2 การจัดการความรู้ มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 3 การสร้างองค์ความรู้ มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผล มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

จากภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล (knowledge collection) การจัดการความรู้ (Management knowledge) การสร้างองค์ความรู้ (Building knowledge) การประเมินผล (Evaluation) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

1. การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล (knowledge collection)

ชาญยุทธ ชัยโคตร (2565, หน้า 41) ได้กล่าวถึงการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล คือกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาผ่านการกระทำโดยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้

อนุชิตา แสงอรุณ (2565, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล คือการจัดความรู้ให้เป็นระบบ คือการวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน

ปิยภัทร ทองพรม (2562, หน้า 70) ได้กล่าวถึงการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล คือการนำความรู้ที่สร้างขึ้น หรือที่ได้มาที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลในองค์กรนำมาจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ได้ตามความต้องการ โดยคำนึงถึงวิธีการเก็บรักษายั่งยืนที่เป็นฐานข้อมูล (Database) ระบบข้อมูลสารสนเทศ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบ การจัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ และการจัดทำระบบการค้นหาความรู้ เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการเพื่อการตัดสินใจ การแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

พวงพรรณ แสงนาโก (2559, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล คือการจัดระบบข้อมูลและการนำไปจัดเก็บไว้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่

กล่าวโดยสรุป การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนา เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด

2. การจัดการความรู้ (Management knowledge)

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันขององค์กร กลุ่มชุมชน มีการสร้างความรู้ที่เหมาะสม ตั้งใจത്യร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล ประเมินผลการปฏิบัติ นำไปสู่ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคนและองค์กร

พัชนี กาลุสรี (2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ ว่าเป็น กระบวนการ (Process) เป็นเครื่องมือที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อ สร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล โดยต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการ อยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำเป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเพื่อให้เกิด ความรู้ใหม่ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนา นวัตกรรม ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งมาจาก ประสบการณ์การทำงาน มาจากทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลใน องค์กร ให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้พัฒนางาน โดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์ คนในหน่วยงานไม่ ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูกในการทำงาน ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และ ได้ผลผลิตมากทั้งปริมาณและคุณภาพ หน่วยงานที่ได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรไปแล้ว ความรู้ และประสบการณ์ของบุคคลนั้นยังคงอยู่กับหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อีก

ชลธิชา บุณนธ์ (2564, บทความ) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ ว่าเป็น กระบวนการในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ การ กำหนดองค์ความรู้ การจัดเก็บองค์ความรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ ใหม่ เพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวม สร้างจัดระเบียบ สะสม ความรู้เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้ อย่างเหมาะสม วิธีการวัดผลการดำเนินการสามารถตอบสนองของความต้องการที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไปในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการ รักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งานเสมอ นำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และการถอดบทเรียนของ การบริหารจัดการสถานศึกษา

3. การสร้างองค์ความรู้ (Building knowledge)

นิชาณัช เกตุมุกดา (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการสร้างองค์ความรู้ ว่า เกิดมาจากประสบการณ์การทำงาน พื้นฐานด้านการศึกษา การเรียนรู้ การฝึกอบรมและ เกิดจากทักษะของบุคลากรเองซึ่งความรู้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคลากรสามารถยกระดับ หรือพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ด้วย

ปิยภัทร ทองพรม (2562, หน้า 64) ได้กล่าวถึงการสร้างองค์ความรู้ ว่า การที่บุคลากรศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การศึกษาหาความรู้ตนเอง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การเรียนจากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายในหรือภายนอกสถานศึกษา และจากประสบการณ์การทำงาน กลับกรองและหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อที่จะสามารถนำกลับไปใช้ในการพัฒนา พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ ต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีหรือเป็นการยกระดับความรู้และสรุปความรู้เดิมของตนเองเทียบเคียงกับองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนการพัฒนางาน การพัฒนาตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมใหม่

จุฑาพิชญ์ ธรรมศิลป์ (2557, หน้า 42) ได้กล่าวถึงการสร้างองค์ความรู้ ว่าเป็นการฝึกให้บุคลากรนำความรู้และสารสนเทศที่ได้จากการแสวงหาความรู้ มาถกแถลง อภิปราย เพื่อนำไปสู่การสรุปและสร้างองค์ความรู้

กล่าวโดยสรุป การสร้างองค์ความรู้ เป็นกิจกรรมขององค์กรที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อแสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้น กล่าวคือ ความรู้จะเกิดขึ้นคน ทำงาน ด้วยกันในกลุ่ม ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น โดยการสร้างความร่วมมือ และการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลต่าง ๆ

4. การประเมินผล (Evaluation)

ปิยภัทร ทองพรม (2562, หน้า 85) ได้กล่าวถึงการประเมินผล ว่าเป็นกระบวนการเก็บข้อมูล ดีความ บันทึกลง และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำว่าสามารถทำอะไรได้ และจะทำต่อไปอย่างไร ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

พัชนี กาลุณี (2560, หน้า 68) ได้กล่าวถึงการประเมินผล ว่าเป็นการ ศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการตามที่บ่งชี้ความรู้ไว้และเพื่อให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และนำข้อมูลที่ศึกษาได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาตามที่วางแผนไว้

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 55) ได้กล่าวถึงการประเมินผล ว่าเป็นการ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอยหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงกระบวนการสังเกต บันทึกและการ รวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติ เน้นประเมินทักษะการ

คิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

กล่าวโดยสรุป การประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ปัญหา และข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการความรู้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามและองค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านการจัดการความรู้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านการจัดการความรู้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การจัดการความรู้	1.การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด	1.ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ในองค์กรที่กระจัดกระจายในตัวบุคคลได้
			2.ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้
			3.ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้
			4.ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การจัดการความรู้	2.การจัดการความรู้	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง เพื่อนำมากำหนดทบทวน ปรับนโยบาย กลยุทธ์ และกระบวนการทำงาน เสริมสร้างและพัฒนาคนในองค์กรให้มีศักยภาพ สร้างความเชื่อใจ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกัน มีความรู้ ความสามารถ	1.ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ความรู้ได้
			2.ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้
			3.ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ และกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ได้

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		มีปัญญาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต สามารถแสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมากำหนดเป็นกระบวนการทำงานได้ 5.ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองมีศักยภาพ 6.ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ 7.ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร
	3.การสร้างองค์ความรู้	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครูที่แสดงออกถึงการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมขององค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้น สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร	1.ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ 2.ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ 3.ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้
	4.การประเมินผล	การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่า ได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ชี้ปัญหาและข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินโครงการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการความรู้หรือการบริหารโครงการ บทบาทที่กล่าวนี้จะให้ประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารได้ตึกหากได้รับการสนับสนุนให้มีระบบการติดตามและประเมินผลขึ้นในองค์กร เพราะการประเมินผล เพราะการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการด้านการจัดการความรู้	1.ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้ 2.ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ 3.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4.ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน 5.ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลที่ประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้

1.3.4 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

1) ความหมายของภาวะผู้นำ

เกตุสุตา กิ่งการจร (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีบุคลิกที่ดี มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ดัดลึนใจได้ทันท่วงที สามารถเกิดความร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

นนกร มังคละศิริ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสัมพันธ์ที่บุคคลให้การยอมรับจากบุคคลอื่น มีวิสัยทัศน์ที่ดี หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ กล้าตัดสินใจได้ทันท่วงที ที่ก่อให้เกิดการทํากิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

อาชีวะ ยีหะมะ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ผู้นำมีการตัดสินใจได้ทันท่วงที มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด ใช้อำนาจ อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถที่จะโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนความสามารถของผู้ตามและจูงใจให้ผู้ตามให้ปฏิบัติตาม และอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือร่วมใจกับตน และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 16-17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มีอำนาจ มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น สามารถจูงใจผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีวิสัยทัศน์ที่ดี ใช้อิทธิพลของตนในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามแนวคิด ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงานในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม มีความเป็นกลางไม่เอนเอียง ตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิศวะ ผลกอง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่ามีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มตนหรือกลุ่มตนสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความพากเพียรอดทน ตัดสินใจทันทั่วทั้งที่ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ โดยดูได้จากประสิทธิภาพของงาน เป็นความสามารถของคนที่ในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจคนหรือกลุ่มคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ

กล่าวโดยสรุป ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการโน้มน้าว การชักชวน การจูงใจด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์และต้องการที่จะให้วัตถุประสงค์นั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้เกิดจากทีมงานที่ผู้นำ มีภาวะผู้นำที่นำ ไปสู่การกระตุ้นและชักชวนให้ทีมงานนั้นมีความยินดีที่จะร่วมทำงานนั้นให้สำเร็จลงได้

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 64) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ มุ่งเน้นความสำคัญ ในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา แนะนำสนับสนุนและช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยที่ผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การโน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความ สามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

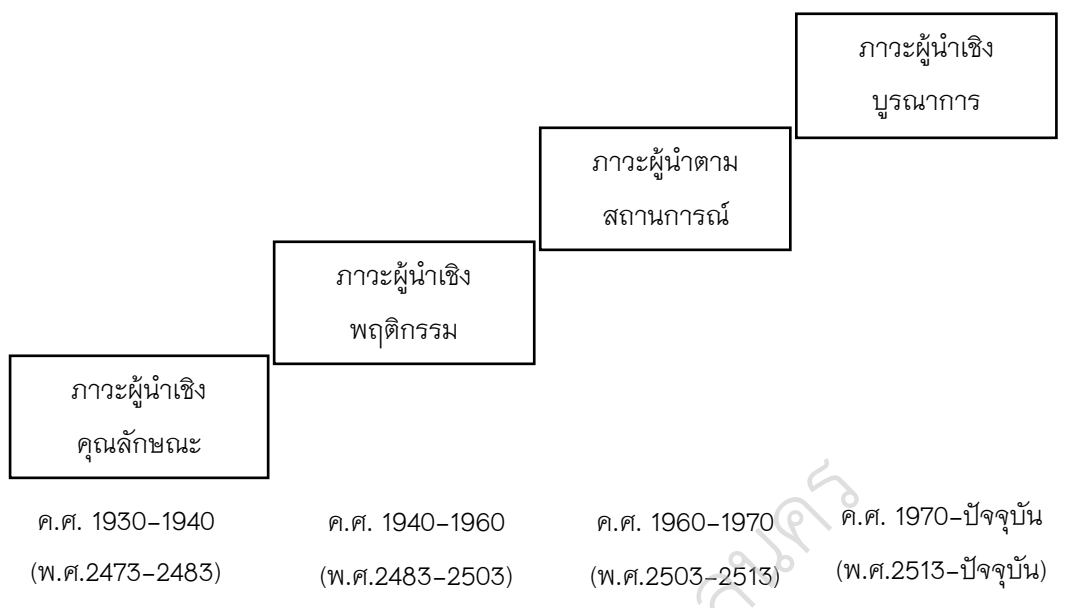
อาชีวะ ยี่หะมะ (2560, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการประคองเพื่อการอยู่รอดและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถมีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแนวการปฏิบัติที่สามารถให้คนอื่นเห็นว่าผู้นำ มีภาวะผู้นำในการบริหาร เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ การสร้างความไว้วางใจกับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่านับถือและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ ทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็น สำหรับผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อร่วมงานมีความเต็มใจ ฟังพอใจและในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีคุณภาพที่มีความถูกต้องในโรงเรียนและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง สามารถนำและจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อารีรัตน์ จินแสง (2563, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ เป็นผู้นำในการบริหารงานที่ดี สามารถปรับตัวได้ทันตามสมัยเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา สภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการ สามารถสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำในแต่ละยุคสมัย เพื่อให้ง่ายต่อการเห็นภาพและเข้าใจ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามยุคสมัย

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ให้ความสำคัญกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ
ให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความ
ต้องการ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา แนะนำสนับสนุนและช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่
รับผิดชอบ มีความเป็นกลางไม่เอนเอียง ปกครองโดยยึดหลักคุณธรรม

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์
เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ
เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. เกตุสุดา กิ่งการจร (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
 - 1) ตัดสินใจได้ทันท่วงที
 - 2) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3) มีบุคลิกที่ดี
 - 4) มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - 5) มีความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน
2. นนกร มังคละศิริ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
 - 1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี
 - 2) ปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์

3. สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) ตัดสินใจได้ทันท่วงที 3) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 5) เป็นแบบอย่างที่ดี 6) มีอิทธิพลในการบริหารงาน 7) มีความรับผิดชอบ

4. อาชีวะ ยี่หะมะ (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
1) ตัดสินใจได้ทันท่วงที 2) สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 3) มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด

5. จันทรีธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 16-17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) ตัดสินใจได้ทันท่วงที 3) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 5) มีอิทธิพลในการบริหารงาน

6. จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 3) มีอิทธิพลในการบริหารงาน 4) มีความซื่อสัตย์สุจริต 5) มีความรับผิดชอบ

7. ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ตัดสินใจได้ทันท่วงที 2) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 4) มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม 5) มีความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน 6) มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง 7) มีความกระตือรือร้น

8. วิศวะ ผลกอง (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร 4) มีความกระตือรือร้น

9. เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) ยึดหลักธรรมาภิบาล 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้ศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

ที่	องค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ	แหล่งข้อมูล											
		เกตุสุดา กังการจรัส (2560)	นันทกร มังคละศิริ (2560)	สุรรัตน์ โตเขียว (2560)	อาชิษฐ์ะ ยีหะมะ (2560)	จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561)	จิรวดี ทวีโชติ (2561)	ปิยะวรรณ คัดโสดา (2561)	วิศวะ ผลทอง (2562)	เบญจพร ห่อประเสริฐ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ต้องการ
1	มีวิสัยทัศน์ที่ดี		✓	✓		✓	✓		✓	✓	6	66.67	✓
2	ตัดสินใจได้ทันทั้งที่	✓		✓	✓	✓		✓			5	55.56	✓
3	สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	✓		✓		✓		✓	✓		5	55.56	✓
4	ยึดหลักธรรมาภิบาล									✓	1	11.11	
5	สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร			✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	66.67	✓
6	เป็นแบบอย่างที่ดี			✓							1	11.11	
7	มีบุคลิกที่ดี	✓									1	11.11	
8	มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด				✓						1	11.11	
9	มีอิทธิพลในการบริหารงาน			✓		✓	✓				3	33.33	
10	มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม	✓						✓			2	22.22	
11	มีความซื่อสัตย์สุจริต						✓				1	11.11	
12	มีความรับผิดชอบ			✓			✓			✓	3	33.33	
13	มีความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน	✓						✓			2	22.22	
14	มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ									✓	1	11.11	
15	มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง							✓			1	11.11	
16	มีความกระตือรือร้น							✓	✓		2	22.22	
17	ปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์		✓								1	11.11	
รวม		5	2	7	3	5	5	7	4	4			

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ พบว่ามี 17 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบ ดังนี้

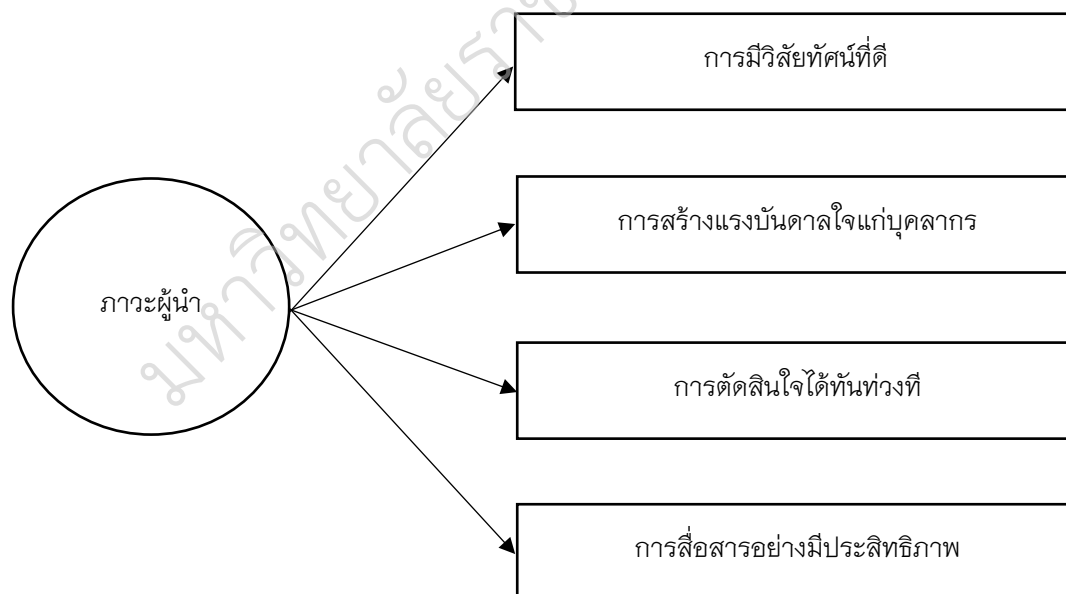
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 การตัดสินใจได้ทันท่วงที

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบข้างต้นสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 3 การตัดสินใจได้ทันท่วงที มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

จากภาพประกอบที่ 6 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (Vision) การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร (Inspirational) การตัดสินใจได้ทันท่วงที (Timely decision) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (communicate effectively) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (Vision)

คมกริช บุญพรม (2560, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ว่าการเป็นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์อยู่ในความคิดตลอดเวลาเพื่อเป็นการย้ำเตือนว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ เพื่อให้ไปถึงจุดหมายนั้น โดยวิสัยทัศน์อาจเปลี่ยนแปลงรายละเอียดได้บ้างตามโอกาสและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

กรรณ ศรีแสน (2561, หน้า 48) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรมีเป้าหมายที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นของทุกฝ่ายร่วมแรงรวมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ว่าเป็นการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์ที่ดี คือเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองด้านการบริหาร จากการบริหารแบบเชิงรับเป็นแบบเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทอดทิ้งภูมิปัญญาชาวบ้าน มีความกระตือรือร้น ติดตาม เรียนรู้ และเข้าใจสถานการณ์และทิศทางการศึกษาในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็นหรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคตที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

2. การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร (Inspirational)

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559, หน้า 64) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติที่ดี การจุดประกายความคิด และการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม

สามารถ อัยกร (2561, หน้า 58-59) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติในทางจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยสร้างแรงจูงใจภายในโดยการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานแก่บุคลากร ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างทัศนคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้บุคลากรสัมผัสสภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ฐาณกร อนุสรณ์พาณิชย์กุล (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ว่าเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามกระทำการสิ่งที่เกิดความคาดหวังได้โดยเอาใจใส่ในผลการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วยวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อวางทิศทางในการทำงาน ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม สามารถชี้แนะ และเสนอแนะผู้ตามให้สามารถสร้างสรรค์ความคิด รู้จักแก้ปัญหาด้วยปัญญา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติตามพันธกิจที่ได้วางไว้

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 37) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีม ต้องมีการสร้างสรรค์ที่อยากจะพัฒนางาน และมีมุมมองที่นำไปสู่การตัดสินใจ มีการคิดเชิงบวกนำไปสู่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ควรต้องคำนึงถึงเรื่องนี้เป็นลำดับต้น ๆ

เพราะการทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคคลในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนด้วยเช่นเดียวกัน หากขาดการสร้างแรงบันดาลใจแล้วนั้น อาจทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ ขาดความกระตือรือร้น ผลที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การตัดสินใจได้ทันท่วงที (Timely decision)

คมกริช บุญพรม (2560, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจได้ทันท่วงทีว่าเป็นความสามารถในการตัดสินใจ แม้ว่าอำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้นำ แต่ความสามารถในการรับฟังข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจก็เป็นเรื่องสำคัญมาก ผู้นำควรวิเคราะห์ผลดีผลเสียที่อาจเกิดขึ้นแล้วหาทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ข้อมูลที่มีอย่างเพียงพอ

เกตุสุตา กิ่งการจร (2560, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจได้ทันท่วงทีว่าเป็นกระบวนการเลือกทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจได้ทันท่วงที เป็นทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Analytical , Problem Solving , Decision Making Skills) จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (communicate effectively)

นนกร มังคละศิริ (2560, หน้า 32) ได้กล่าวถึงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษา กลางหรือภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสาร มุ่งเน้นเรื่องของการพูดและเขียนที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการฟังและอ่านอย่างรอบคอบ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้

เกตุสุตา กิ่งการจร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างไปตามความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยมทัศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอมไม่ติดใจกับปัญหารู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งต้องมี ความเด็ดขาด

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำ ดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ภาวะผู้นำ	1. การมีวิสัยทัศน์ที่ดี	พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองด้านการบริหาร จากการบริหารแบบเชิงรับเป็นแบบเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และสภาพสังคม มีความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการบริหารงาน กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทอดทิ้งภูมิปัญญาชาวบ้าน มีความกระตือรือร้นติดตาม เรียนรู้ และเข้าใจสถานการณ์และทิศทางการศึกษาในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราต้องการมุ่งหมายมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต	1.ผู้บริหารและครูสามารถทำให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้
			2.ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้
			3.ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตได้
			4.ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจขององค์กรได้
			5.ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร
			6.ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่
			7.ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามบริบทของสังคมได้
			8.ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
			9.ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
			10.ผู้บริหารและครูเข้าใจสถานการณ์และทิศทางการบริหารสถานศึกษา
ภาวะผู้นำ	2.การสร้างแรงบันดาลใจแก่นักบุคลากร	พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้มีการสร้างสรรค์ที่อยากจะพัฒนางาน และมีมุมมองที่นำไปสู่การตัดสินใจ มีการคิดเชิงบวก ให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ สร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กร สร้างขวัญและกำลังใจด้วยการมอบรางวัล คำชมเชยกับบุคลากรตามสถานการณ์ บุคลากรในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานในองค์กร นำไปสู่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อให้การทำงานจะมีประสิทธิภาพ	1.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์อย่างเท่าเทียมกัน
			2.ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์
			3.ผู้บริหารและครูมีการคิดในเชิงบวก ให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้
			4.ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้
			5.ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ตึงหรือหย่อนมากเกินไป
			6.ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตามสถานการณ์แก่นักบุคลากรในองค์กร
			7.ผู้บริหารและครูสามารถทำให้นักบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ
			8.ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ภาวะผู้นำ	3.การตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่	พฤติกรรมที่มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจ จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ มีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์ได้ เป็นคนที่สุ่มรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร	1.ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่
	4.การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ		2.ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ 3.ผู้บริหารและครูมีความสุ่ม รอบคอบ คิดรอบด้านในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ 4.ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ 5.ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ 6.ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหาร และด้านการตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันทั่วทั้งที่
		ทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ผู้บริหารลักษณะนี้มีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถจัดแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน รู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งต้องมีความเด็ดขาด	1.ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี 2.ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรได้ 3.ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
			4.ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อ่อนนุ่มตามสถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้
			5.ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความเด็ดขาดได้
			6.ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.3.5 องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1) ความหมายด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นิตยา จันทรทุ่งใหญ่ (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรและเข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ผลที่เกิดขึ้น และร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดในองค์กร เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

ถาวร คูณิรัตน์ (2556, หน้า 91) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีส่วนร่วม มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณและตรวจสอบธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา

หุทัยทิพย์ ภูณวงศ์ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคล/กลุ่มบุคคล ที่อาจจะมีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ คณะ

ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ลูกจ้าง ผู้นำชุมชน อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มเยาวชน กระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่การเริ่มวางแผน เข้าร่วมกิจกรรม รับผิดชอบ ตลอดจนติดตามการประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ เรียนรู้การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกันซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

สุภัทชา เหมหิรัญพงศ์ (2557, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ ในมุมกว้างแสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคคล หรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ หรือมีผลกระทบ/ได้รับผลกระทบจากองค์กร ในมุมแคบที่มีความเฉพาะเจาะจงถึงคุณลักษณะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากยิ่งขึ้น เช่น สิทธิ ผลประโยชน์ ความสนใจ ความชอบธรรม อิทธิพล

อัฟซา อาแว (2560, หน้า 2 บทความ) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กลุ่มและบุคคลที่องค์กรให้ความสำคัญ ที่สามารถส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบ จากความสำเร็จของภารกิจขององค์กร (Hannan & Freeman, 1984) ซึ่งอาจจำแนกเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร ทั้งนี้รวมถึงผู้ที่ถือหุ้น พนักงาน และ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Donaldson & Preston, 1995) ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม นอกจากนี้แนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจขยาย ไปถึงมุมมองที่กว้าง รวมถึง ทุกหน่วยงาน ที่รักษา และคอยสอดส่องในการดำเนินงานขององค์กร

सानิตย์ หนูนิล (2561, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Ramchander, Schwebach, & Staking, 2012) ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจจำแนกได้เป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับปฐมภูมิ เป็นส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานขององค์กรในการแลกเปลี่ยนเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ พนักงาน ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ คู่ค้า ลูกค้า ผู้แทนจำหน่าย และระดับทุติยภูมิ เป็นกลุ่มที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง โดย ตรงกับการแลกเปลี่ยนเชิงเศรษฐกิจ แต่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ ได้แก่ ชุมชน รัฐบาล กลุ่มกิจกรรม สื่อมวลชน กลุ่มสนับสนุนธุรกิจ และกลุ่มสาธารณชนทั่วไป

เบญจพร ยุติธรรมภิญโญ (2561, หน้า 38–39) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้มีส่วนได้เสียสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท แต่โดยหลักแล้ว จะมีการกำหนดประเภทผู้มีส่วนได้เสียเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียหลักหรือผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง (Primary Stakeholders) และผู้มีส่วนได้เสียรอง หรือผู้มีส่วนได้เสียทางอ้อม (Secondary Stakeholders) โดยผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง เป็นกลุ่มและบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการ และการดำรงอยู่ขององค์กร ส่วนผู้มีส่วนได้เสียรอง คือ กลุ่มและบุคคลในสังคมผู้ซึ่งได้รับผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมและการตัดสินใจขององค์กร แต่ไม่ได้มีพันธะต่อการดำเนินการขององค์กรถึงระดับที่เป็นความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

ศเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 28) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดในองค์การต่อไป

มนกร พร้อมสุภา (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ชุมชนที่มีความสำคัญต่อองค์กรได้รับผลกระทบ จากการตัดสินใจ และการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่เข้ามา มีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการพัฒาที่ดีที่สุดในองค์การ

2) ความสำคัญด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ละมัย เหลือผล (2560, หน้า 27–28) กล่าวถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวพันกับองค์กรทั้งทางตรง และทางอ้อม มีส่วนในการรับรู้ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร

सानิตย์ หนูนิล (2561, หน้า 39 บทคัดย่อ) กล่าวถึงความสำคัญของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก ยิ่ง ที่อาจ ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ในระยะ ยาวนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากน้อยเพียงใด

ฐิติมา ทะเรงรัมย์ (2561, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ดังนี้ สามารถจำแนกตามความสำคัญได้เป็น 3 ส่วนคือ (1) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน เสียวงใน คือ กลุ่มที่อยู่ใกล้ชิดองค์กรมากที่สุดเวลาเกิดผลกระทบกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบ ก่อน (2) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงนอก คือ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบในลำดับถัดมาซึ่งได้แก่ รัฐบาล คู่แข่ง ผู้บริโภคที่สนับสนุนองค์กรกลุ่มผลประโยชน์พิเศษ 3) จุดมุ่งหมายของการ บริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ การสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พันธุ์ทิพา ขวัญทองอินทร์ (2562, หน้า 97) กล่าวถึงความสำคัญของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่มีคุณค่าในการบริหารองค์กร เพราะเมื่อใดที่ องค์กรมีการบริหารจัดการที่คำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ประโยชน์ทั้ง จากวงในและวงนอก และสามารถรักษา ส่งมอบคุณค่าเหล่านั้นได้อย่างเท่าเทียม ย่อม ส่งผลต่อการดำเนินการ และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มอย่างยั่งยืน

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 43) กล่าวถึงความสำคัญของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ การนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนเป็นเรื่องที่ กระทำแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในโรงเรียน ผู้ปกครอง และสำคัญที่สุดคือประโยชน์ต่อ การศึกษาของผู้เรียนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา

ทยิดา เลิศชนะเดชา (2564, หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญด้านผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ เป็นกลุ่มที่มีทั้งอำนาจ ความชอบธรรม และความเร่งด่วน ดังนั้นควร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย สถานศึกษา เพื่อให้มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองตรงกับ ความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

สุธาสนี หินแก้ว (2564, หน้า 18) กล่าวถึง ความสำคัญด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วม การตัดสินใจในนโยบายต่าง ๆ เนื่องจากเป็นผู้ได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้กำหนดนโยบายจะมีโอกาสพิจารณาว่าเงื่อนไขและความต้องการต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคืออะไร ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุด

สุรภา ไถ่บ้านกวย, ประชา ตันเสนีย์ (2565, หน้า 66 บทความ) กล่าวถึง ความสำคัญด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ ปัจจัยผู้มีส่วนได้เสียถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด หรือแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีประโยชน์ และทำให้ผู้ประกอบการเข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคมได้ดีขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ กล่าวได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ (1) ผู้มีส่วนได้เสียหลัก เช่น ลูกค้า คู่แข่ง ผู้ผลิตวัตถุดิบ พนักงาน และผู้ถือหุ้น (2) ผู้มีส่วนได้เสียรองได้แก่ รัฐบาล องค์กร ชุมชน สภาพแวดล้อม หรือนักเคลื่อนไหวต่าง ๆ

กษิฏวิญญ์ มีพรหม (2565, หน้า 160-161 บทความ) กล่าวถึง ความสำคัญด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้ ว่ามีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้ง ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีอยู่สองประเภท คือ ผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอก

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ เป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน กำหนดนโยบาย ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. นิตยา จันทรทุ่งใหญ่ (2554, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) มีการแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกัน 4) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ได้รับและเสียผลประโยชน์ร่วมกัน
2. ถาวร คุณนิรัตน์ (2556, หน้า 91) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณขององค์กร
3. หฤทัยทิพย์ กุณวงศ์ (2556, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) มีการแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกัน 5) ได้รับผลกระทบจากองค์กร 6) ติดตาม/ประเมินผล
4. สุภัชชา เหมหิรัญพงศ์ (2557, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน 3) จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ได้รับผลกระทบจากองค์กร
5. อัมพา อาแว (2560, หน้า 2 บทความ) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ได้รับผลกระทบจากองค์กร 4) คอยสอดส่องการดำเนินงานขององค์กร
6. สานิตย์ หนูนิล (2561, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) มีการดำเนินงานร่วมกัน
7. เบญจพร ยุติธรรมกัญญา (2561, หน้า 38-39) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
8. คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) มีการแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกัน 4) ได้รับและเสียผลประโยชน์ร่วมกัน 5) มีการดำเนินงานร่วมกัน

9. มนกร พร้อมสุภา (2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบ ด้วย 1) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้ศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ที่	องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แหล่งข้อมูล											
		นิตยา จันทร์ทุ่งใหญ่ (2554)	ถาวร คูณรัตน์ (2556)	หทัยทิพย์ ภูณวงศ์ (2556)	สุรัชชา เหมศิริบุญพงศ์ (2557)	อัฟซา อาแว (2560)	सानิตย์ หนูนิล (2561)	เบญจพร ยุติธรรมภิญโญ (2561)	คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562)	มนกร พร้อมสุภา (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ต้องการ
1	มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณขององค์กร		✓								1	11.11	
2	การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓			✓	✓	✓		✓	6	66.67	✓
3	มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน				✓						1	11.11	
4	จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			✓	✓	✓	✓	✓			5	55.56	✓
5	มีการแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓		✓					✓		3	33.33	
6	ตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกัน	✓		✓					✓		3	33.33	
7	ได้รับและเสียผลประโยชน์ร่วมกัน	✓							✓		2	22.22	
8	ได้รับผลกระทบจากองค์กร			✓	✓	✓					3	33.33	
9	คอยสอดส่องการดำเนินงานขององค์กร					✓					1	11.11	
10	ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร									✓	1	11.11	

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักด้าน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แหล่งข้อมูล											
		นิตยา จันทน์ทุ่งใหญ่ (2554)	ถาวร คูณรัตน์ (2556)	หทัยทิพย์ ภูมวงศ์ (2556)	สุกัญชา เหมศิริบุญพงศ์ (2557)	อัฟซา อาแว (2560)	สถานีวิทยุ หนุมาน (2561)	เบญจพร ยุติธรรมภิญโญ (2561)	คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562)	มนกร พร้อมสุภา (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ต้องการ
11	มีการดำเนินงานร่วมกัน						✓		✓		2	22.22	
12	ติดตาม/ประเมินผล			✓							1	11.11	
13	การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓				✓		5	55.56	✓
รวม		5	2	6	4	4	3	2	5	2			

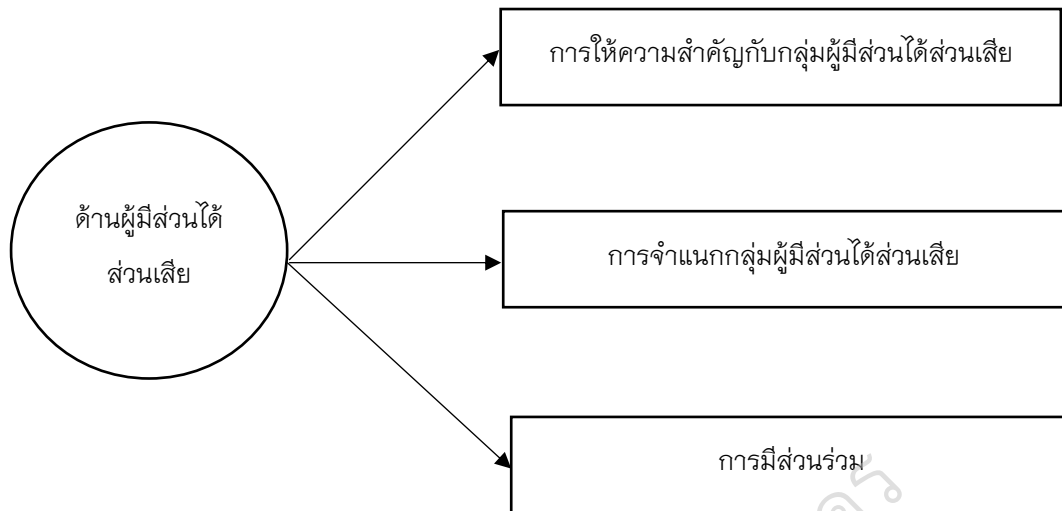
จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่ามี 13 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบที่ 2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม

จากองค์ประกอบข้างต้นสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์ประกอบที่ 1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.56 ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากภาพประกอบ 7 แสดงโมเดลองค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (The importance of stakeholder groups) การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify stakeholder groups) การมีส่วนร่วม (Participation) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

1. การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (The importance of stakeholder groups)

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 43) ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนเป็น เรื่องที่กระทำแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในโรงเรียนผู้ปกครอง และสำคัญที่สุดคือ ประโยชน์ต่อการศึกษาของผู้เรียนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้กระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัด การศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ถาวร คุณิรัตน์ (2556, หน้า 92) ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อโครงการ กล่าวคือ การสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้มีอิทธิพลที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการ

กล่าวโดยสรุป การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่อาจจะมีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify stakeholder groups)

คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนา กลุ่มบุคคลที่จะได้รับผลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลทางลบหรือความเสียหายไม่มีความก้าวหน้าอันเนื่องมาจากการกระทำขององค์กร นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถจำแนกว่าประกอบไปด้วย หน้าที่กำหนดนโยบาย ผู้จัดการโครงการ ผู้ปฏิบัติในโครงการ ผู้รับบริการ และสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

ศศิมา สุขสว่าง (2560, จาก <https://www.sasimasuk.com/16883363/> การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย stakeholders–management.) ได้กล่าวถึงการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (key stakeholder) คือ บุคคลหรือกลุ่มผู้ที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกิจกรรมขององค์กรทั้งทางบวกและทางลบ 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน (primary stakeholder) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมขององค์กร ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทั้งทางบวกหรือทางลบได้ โดยทั่วไปจะเป็นองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชั้นรอง (secondary stakeholder) คือ ทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ซึ่งอาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง อาจจะอยู่ในรูปแบบของการให้ทุน การให้ข้อมูล หรือเป็นหน่วยงานที่สนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าว

อัฟซา อาแว (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้ คือ 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Key Stakeholders) คือ ผู้ซึ่งสามารถมีอิทธิพลที่สำคัญหรือ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกิจกรรม เช่น ลูกค้า ผู้ส่งมอบ มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญต่อการผลิตและหรือการบริการ ตลอดจน การปรับปรุงสำหรับกลยุทธ์มุ่งเน้นผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก คือ ผู้ถือหุ้น

กลยุทธ์เห็นแก่ผู้อื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก คือ สังคม กลยุทธ์ต่างตอบแทน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก คือ องค์กรและสังคม และกลยุทธ์การเป็นพลเมือง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก 2) ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียปฐมภูมิ (Primary Stakeholders) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากกิจกรรม ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวก หรือทางลบได้ โดยทั่วไปจะเป็นองค์การที่เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) เช่น ผู้บริโภค (consumer production) ตัวแทนทางการค้า (dealer) ผู้ผลิตในขั้นต้น (primary production) จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงราคาขาย การปรับเปลี่ยนนโยบายทางการค้าทั้งการจัดซื้อและการขาย เป็นต้น 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุติยภูมิ (Secondary Stakeholders) คือ ทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อองค์กรโดยตรง เช่น กิจกรรมบางประเภทที่เป็นที่เฝ้าติดตามจากหน่วยงานภายนอก เช่น กิจกรรมโรงพยาบาลองค์การสื่อสารมวลชน จะให้ความสนใจต่อคุณภาพ การรักษายาบาลบริการตามระบบที่เป็นมาตรฐาน การป้องกันความเสี่ยง เป็นต้น หรือกิจกรรมการค้าสินค้าโภคภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำมัน ยารักษาโรค องค์การภายนอกย่อมให้ความสนใจต่อการกำกับดูแล กิจกรรมขององค์กร เช่น การโฆษณาเกินจริง คุณภาพและความปลอดภัยของการใช้ผลิตภัณฑ์การควบคุมด้านกลไก ราคาที่เป็นธรรมต่อผู้บริโภค กิจกรรมขององค์การเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กล่าวโดยสรุป การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรในองค์กร ผู้ส่งมอบงาน รวมทั้งผู้รับ บริการด้วย แม้ว่าผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ควรแยกผู้รับ บริการที่ได้รับผลกระทบโดยตรงออกมาเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน

การกำหนดหรือจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจกำหนดหรือจำแนกตามปัจจัยใด ๆ ก็ได้เช่น 1) ประเภทผู้รับบริการที่มีการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการที่มีคุณลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกัน (Homogeneous) ไว้ด้วยกันเพื่อศึกษาหาความรู้ในด้านความต้องการ ความคาดหวังซึ่งแตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการเข้าถึงผู้รับบริการแต่ละกลุ่มได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งทำให้รู้ว่าควรปรับปรุงบริการอย่างไรเพื่อสร้างความพอใจในการใช้บริการของผู้รับบริการ 2) ประเภทผู้รับบริการที่มี

ความต้องการหรือความชอบกระจัดกระจาย (Diffused Preferences) ซึ่งองค์กรควรจัดการให้บริการจากศูนย์กลางให้เข้าถึงได้ง่ายก่อน และ 3) ประเภทกลุ่มที่มีความเหมือน (Cluster Preference) ซึ่งการให้บริการควรให้ความสำคัญกับกลุ่มใหญ่ก่อน

3. การมีส่วนร่วม (Participation)

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่าเป็น การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร หรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมกำหนดวิธีการทำงาน เป็นการระดมความคิดความร่วมมือจากบุคลากร ภายในองค์กรเป็นการกระจายอำนาจเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่าเป็น การที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่ง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดขององค์กรต่อไป

หฤทัยทิพย์ ภูณวงศ์ (2556, หน้า 24) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามี พฤติกรรมร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยหมายความว่าถึงร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ไข ร่วมติดตามและรักษามาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการหรือความพอใจที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา คิดและเสนอแนวทางดำเนินงาน ดำเนินงาน รับผลประโยชน์ และติดตามหรือประเมินผล เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดที่จะเกิด และนำไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี ส่งผลทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือศึกษาหาแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้าน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตาราง 9

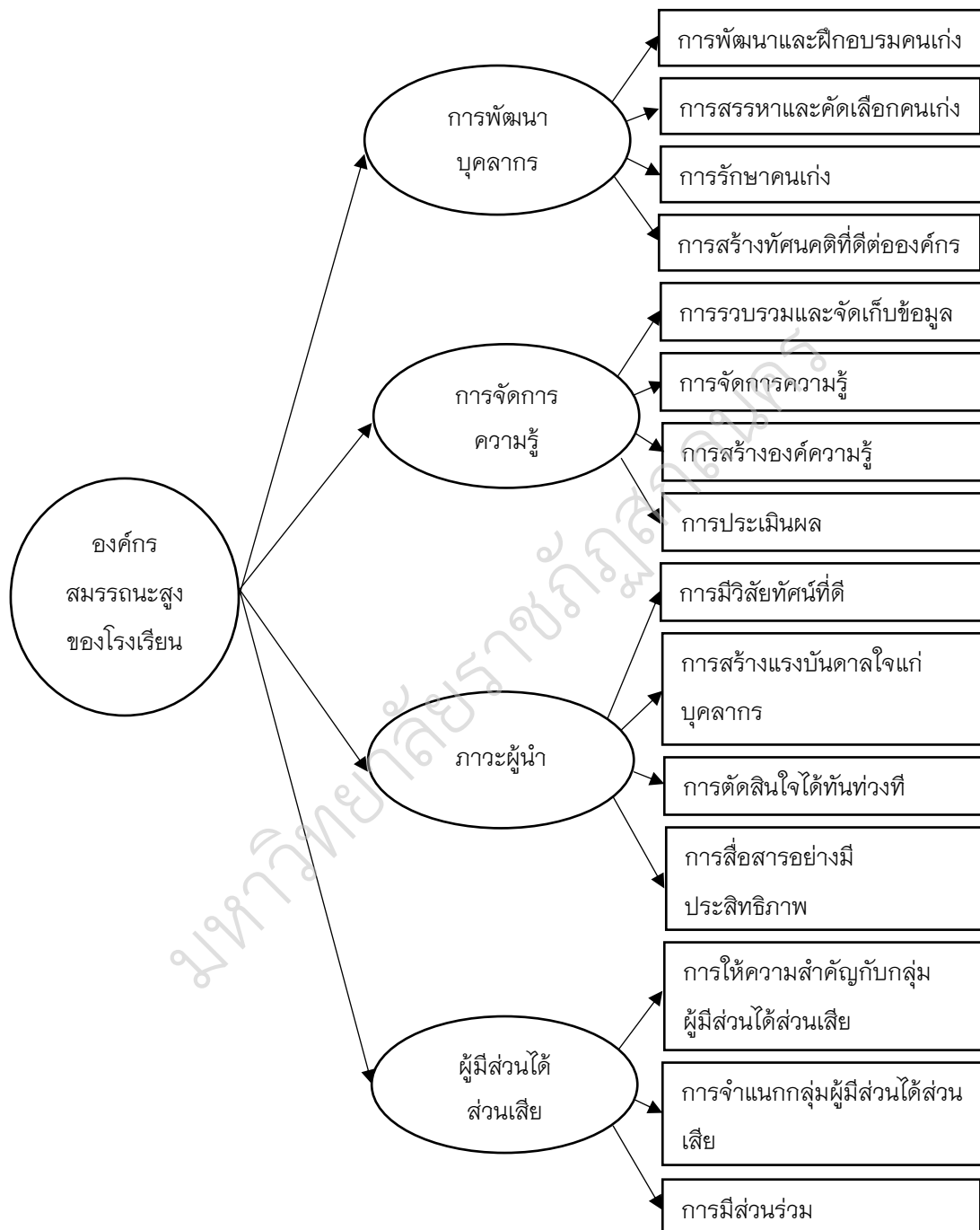
ตาราง 9 สรุปนิยามและองค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่เข้ามา มีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป พร้อมทั้งมีการวัดผล ประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดขององค์กร	1.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น
			2.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน
			3.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน
			4.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา
			5.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน
			6.ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน
	2. การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร สามารถจำแนกได้เป็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร และได้รับการบริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน	1.ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน
			2.ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			3.ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน
			4.ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน
			5.ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน
	3.การมีส่วนร่วม	การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการหรือความพอใจที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันและได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา คิดและเสนอแนวทางดำเนินงาน ดำเนินงาน รับผลประโยชน์ และติดตามหรือประเมินผล เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดที่จะเกิดและนำไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี ส่งผลทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือศึกษาหาแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้	1.ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น
			2.ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน
			3.ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงานและพัฒนางาน
			4.ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา
			5.ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน
			6.ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์กรสมรรถนะสูง

เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2562, หน้า 305 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน และระยะที่ 3 ประเมินผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) เป้าหมาย (3) กลไก (4) กระบวนการ และ (5) เครื่องมือการบริหารสถานศึกษา และ

2. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมาก

วิรุณาส เจริญชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 4) เพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้การวิจัยครั้งนี้

แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 325 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้โดยเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 77 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 16 ตัวชี้วัด 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 10 ตัวชี้วัด 3) การจัดการความรู้ 10 ตัวชี้วัด 4) การจัดกระบวนการ 17 ตัวชี้วัด 5) การพัฒนาบุคลากร 7 ตัวชี้วัด 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 9 ตัวชี้วัด และ 7) การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน 8 ตัวชี้วัด ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถาน ศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

3) การจัดการความรู้ 4) การจัดการกระบวนการ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 ประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไข และผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้พบว่า ก่อนการนำรูปแบบการบริหารจัดการ องค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนหลังการนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ ความพึงพอใจการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

วิชญ์ เทพสินธพ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยทำการศึกษาระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้องค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง เท่ากับ 1 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 238 แห่ง โดยกำหนดข้อมูลทั่วไป มีขนาดกลาง 223 แห่ง คิดร้อยละ 93.7 มีขนาดใหญ่ 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.3 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่รวมเงินอุดหนุน) 6-20 ล้านบาท มีจำนวน 225 คิดเป็นร้อยละ 94.5 มากกว่า 20 ล้านบาท มีจำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.5 จำนวนประชากรในพื้นที่ น้อยกว่า 7,000 คน มีจำนวน 138 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58 จำนวนมากกว่า 7,000 คน มีจำนวน 100 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42 ผลการศึกษา พบว่า ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่างอยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดการเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ คุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพการให้บริการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การได้รับคำชมเชยจากประชาชนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง การประชาสัมพันธ์ในการ

ดำเนินโครงการ การให้ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบ ความรวดเร็ว การแก้ไขข้อร้องเรียน การไม่มีข้อร้องเรียนจากประชาชน การอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ จำนวน ช่องทางในการเปิดรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมากที่สุด มารยาทที่ดีของการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การทำโครงการที่ไม่มีการชดเชยค่าเสียหาย อยู่ในระดับมาก การส่งผลงานเข้าประกวด อยู่ในระดับปานกลาง และการรับรางวัล เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับประสิทธิภาพการของการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การลดขั้นตอนเพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน จัดทำการเปรียบเทียบข้อมูลของปีที่ผ่านมา มาตรการในการติดตามการทำโครงการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มาตรการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน มาตรการด้านความปลอดภัยในหน่วยงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดการส่งเสริมการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่ การแบ่งโครงสร้างและหน้าที่ที่ชัดเจน การอบรมต่างสายงานในหน่วยงาน สภาพความพร้อมของเครื่องมือในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยรวมมีอิทธิพลต่อการเป็น องค์การสมรรถนะสูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ในระดับมาก (Mean)=3.91 รองลงมาคือการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (Mean)=3.87 และการบริหารยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดอยู่ในระดับมาก (Mean)=3.71

ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็น องค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตัวแปรอิสระ แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับ ความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้กล่าวคือ การบริหารยุทธศาสตร์มีความ สัมพันธ์กับการเป็น องค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่างมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารองค์การสมัยใหม่ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการนำ องค์การ

ผลจากการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการแปรผันของตัวแปรตาม (การเป็นองค์การสมรรถนะสูง) ได้ร้อยละ 35.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยที่ การบริหารยุทธศาสตร์มีค่าอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงมากที่สุดที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $(b) = .54$ รองลงมาคือการบริหารองค์การสมัยใหม่มีค่าอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $(b) = .50$ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลมีค่าอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $(b) = .44$ และการนำองค์การมีค่าอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $(b) = .32$ โดยทั้ง 4 ตัวแปรมีอิทธิพลในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ (indicator) ในภาษาอังกฤษมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (index) Indicator เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน in=in, to+dicare = declare, pointout หรือ indicare = to point out, to indicate หมายถึงเครื่องมือ (device) เครื่องวัด ระบุปริมาณ (gauge) หน้าปัด (dial) เครื่องบันทึก (register) หรือตัวชี้ (pointer) ใด ๆ สำหรับวัด หรือบันทึก หรือแสดงอีกนัยหนึ่งมีความหมายถึง สัดส่วนหรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนหรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่งซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ดังนี้

อริยาพร ไทรรัตน์ (2560, หน้า 95) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่ง que แสดงสภาพที่เกิดขึ้นช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ ที่นำมาวัดสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง ที่มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 61-62) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่เกิดจากการวัดถึงสภาพของสิ่งที่ต้องการวัด โดยจะทำให้ทราบถึงภาพของการดำเนินการในช่วง เวลาใด เวลาหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลทำให้สามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือวางแผนการดำเนินงาน ในอนาคตได้

สมศรี ระดารุต (2561, หน้า 25) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบที่มีค่าบ่งชี้ออกถึงลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่วัดได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ และสามารถบอกความหมายหรือแปรความหมายตามบริบทที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลานั้น และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน กำหนดนโยบาย การบริหาร การตัดสินใจ การติดตามผลการดำเนินงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณภาพ

เมธิณี สนวนงษ์ (2562, หน้า 40) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง เป็นสารสนเทศหรือตัวแปรประกอบ หรือคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพหรือสภาวะที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วนิดา บุญอุ้ม (2562, หน้า 97-98) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ แสดง ระบุ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ภาคประภา สุพัฒนานนท์ (2562, หน้า 61) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้สภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงคุณภาพหรือปริมาณที่บอกความหมายหรือสภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนและการปฏิบัติงานการติดตามผล การดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 141) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถนำมาวัดและแปรค่า เพื่อชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

บัวชมพู ภูทองไชย (2563, หน้า 165) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพและสะท้อนให้เห็นถึงวิธี ลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของสิ่งที่เราต้องการศึกษา ในเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 156) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัด หรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะ หรือสภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพนั้นได้

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร ตัวประกอบ หรือสิ่งใด ๆ ก็ตาม ที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ คุณภาพ หรือปริมาณของระบบ การดำเนินงาน ส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ โดยวัดจากการสะท้อนถึงลักษณะการดำเนินงาน

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 127) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดและหาค่าได้ มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสิ่งที่ต้องการศึกษาสามารถนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน การบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรได้

ณัฐพล ปะละใจ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร ประกอบหรือองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดงระบุบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

คมกริช บุญพรม (2560, หน้า 69) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ มีความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัด และมีความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้

คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน

อริยาพร ไทรตัน (2560, หน้า 98-99) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ มี 6 ประการ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังศึกษาอยู่ ดังนั้น การนิยามปัญหาที่ชัดเจนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก คำนิยามหรือคำจำกัดความที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จะช่วยในการเลือกตัวบ่งชี้
2. ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ตัวบ่งชี้ กลุ่มผู้ใช้มีความแตกต่างกันย่อมมีความต้องการใช้ตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การคำนึงถึงกลุ่ม เป้าหมายว่าเป็นกลุ่มใดนั้น จึงจำเป็นต่อการเลือกตัวบ่งชี้
3. ตัวบ่งชี้ที่เลือกมานั้นจะต้องถูกออกแบบมาอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้ใช้ ความชัดเจนที่กล่าวมานี้ อาจมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามผู้ใช้แต่ละกลุ่มกล่าวคือ ผู้ใช้บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในเชิงวิทยาศาสตร์ ในขณะที่บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในด้านการสื่อความหมาย นั้นสิ่งสำคัญของการเลือกตัวบ่งชี้จึงอยู่ที่การคำนึงว่ากลุ่มใดเป็นผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น
4. ตัวบ่งชี้จะต้องสร้างจากข้อมูลที่สะดวกต่อการเก็บรวบรวมและต้องมีค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไปนักหรือมีการจัดเก็บอยู่แล้ว เกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้นี้มีผลทำให้ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องให้ความสำคัญระหว่างค่าใช้จ่ายของการเก็บรวบรวมข้อมูลกับความสมบูรณ์ครบถ้วนของตัวชี้กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายจะต้องไม่สูงกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากตัวบ่งชี้
5. ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ การสร้างให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ ใช้วิธีการเก็บและ Scale เดียวกันตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีวิธีการประมาณค่าตัวบ่งชี้ให้ใกล้เคียงกับตัวบ่งชี้ในอุดมคติให้มากที่สุด ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้จากตัวบ่งชี้นั้น ๆ ประกอบกันไปด้วย
6. ตัวบ่งชี้ต้องมีความครอบคลุม ทั้งในด้านมิติของพื้นที่และเวลา สรุปแล้วคุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้ตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำและ

สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้งานเป็นหลัก
 กรูณา ศรีแสน (2561, หน้า 110–111) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้
 มี 5 ประการ

1) ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise) ตามความหมายนี้ ตัวบ่งชี้มีความหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัส ซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์บ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่าง ในวิชาเคมี กระดาษลิทมัสสีแดงจะเปลี่ยนสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่าง และ กระดาษลิทมัสสีน้ำเงินจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นกรด ดังนั้นนักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสถานะความเป็น กรด/ด่าง ได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวน การทดสอบความเป็น กรด/ด่าง ทางเคมีด้วยวิธีการที่ซับซ้อน ซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

2) ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียว ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้านได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน นำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือ องค์ประกอบ (factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20–30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบ การศึกษาทั้งระบบ

3) ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่จะศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

4) ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period) ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่ง หรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปี ก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ยังอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกันจะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัย การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษา วิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสิ่งที่ปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่า ปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน Johnstone จึงได้เสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี

สมศรี ระดารุต (2561, หน้า 26) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ เป็นข้อความที่บ่งบอกสภาพหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพของสภาพการณ์นั้น ๆ และสามารถบอกเป็นปริมาณ หรือคิดเป็นตัวเลขได้ บ่งบอกถึงสภาวะที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ และยังเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา

จิรวดี ทวีโชติ (2562, หน้า 64) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างขวาง 2) ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร 3) ค่าของตัวบ่งชี้แสดงถึงปริมาณ 4) ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสารสนเทศ ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา และ 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับ

การพัฒนาทฤษฎี และลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี ประกอบด้วย 1) สามารถนำไปวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ของการวัด 2) มีคุณค่า และคุณภาพเป็นที่ยอมรับในการประเมิน และ 3) มีความเที่ยงตรง ความเป็นกลาง

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 143) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยากเข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหา ประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง และสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

บัวชมพู ภูทองไชย (2563, หน้า 167) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีจะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวในการจัดสภาวะหรือผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรหรือสถาบัน ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาที่ต้องการวัดสามารถพิสูจน์ได้ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎี

ศรารุช สายตา (2563, หน้า 128) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี ดังนี้ ความสามารถในการวัดที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง และมีการพัฒนาอยู่เสมอ บ่งชี้ได้คงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 161) กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ ดังนี้ ลักษณะของตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างขวาง หรือตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ 2) ตัวบ่งชี้ความแตกต่างจากตัวแปร 3) ค่าของตัวบ่งชี้แสดงถึงปริมาณหรือต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือดีค่าเป็นตัวเลขได้ 4) ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสารสนเทศ ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา และ 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี และลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี ประกอบด้วย 1) สามารถนำไปวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด 2) มีคุณค่าและคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในการประเมิน และ 3) มีความเที่ยงตรง ความเป็นกลาง

สรุปได้ว่าลักษณะของตัวบ่งชี้ต้องกำหนดปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ เป็นค่าชั่วคราวขึ้นอยู่กับเวลาสถานที่บ่งบอกถึงสภาวะที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ และเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎีซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา

2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

นักการศึกษาได้จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการแยกประเภท ซึ่งการสังเคราะห์การจัดแยกประเภทที่นักการศึกษาได้เสนอ คือ

คมกริช บุญพรม (2560, หน้า 66) ได้กล่าวถึง ประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้
 ประเภทของตัวบ่งชี้มีอยู่หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น ประเภทตามทฤษฎีเชิงระบบ ประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ ประเภทตามวิธีการสร้าง ประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ ประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ประเภทตามรากฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ประเภทตามลักษณะการใช้ประโยชน์สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษาในรูปตัวบ่งชี้การศึกษาและประเภทตามสาขาวิชาหรือเนื้อหาสาระ

อริยาพร ไทรตัน (2562, หน้า 95-97) ได้กล่าวถึง ประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้
 ว่ามีหลายประเภททั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้จำแนกซึ่งอาจจำแนกโดยอาศัยวิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ก็ได้ บางเกณฑ์อาศัยลักษณะสเกลการวัดและอื่น ๆ ซึ่งการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ตามแนวนกว้างแผนและนักกำหนดตัวบ่งชี้แล้วจะคำนึงถึงที่มาและประโยชน์ในการใช้สอยเป็นสำคัญโดยอาจแบ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นดัชนีแสดงลักษณะ เฉพาะเรื่อง (Single Index) ดัชนีเฉพาะกลุ่ม (Compound Index) และดัชนีรวม (Composite Index) แต่ถ้ากำหนดโดยอาศัยทัศนะเชิงระบบด้วยการมองตามระบบการศึกษาแล้วจะกำหนดตัวบ่งชี้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Products or Output Indicators) จากการศึกษาเอกสารสามารถสรุปการจำแนกประเภทตัวบ่งชี้ได้ เป็น 7 แบบตามเกณฑ์ในการจำแนก ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)
2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้างแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) และ ตัวบ่งชีรรวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators)

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วงภาคชั้น (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators)

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative Indicators)

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้ตน (Self-Referenced Indicators)

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

ก่อนนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 145) ได้กล่าวถึง ประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้ การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถทำได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ ซึ่งในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

บัวชมพู ภูทองไชย (2563, หน้า 167-168) ได้กล่าวถึง ประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้ แบ่งได้เป็น 7 แบบ

- 1) การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ
 - ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators)
 - ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และ
 - ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2) การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

- ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และ
- ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicator)

3) การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้างแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด

ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตาม และการประเมิน และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน

4) การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วงอัตรา (Interval Indicators) และ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (stock indicators) และตัวบ่งชี้การไหล (Flows Indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non - distributive Indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐาน ของตัวแปร

5) การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้ บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท

6) การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm – referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion – referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ

ตัวบ่งชี้อิงตน (Self – referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่ต่างกัน

7) การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และ ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 131) ได้กล่าวถึง ประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้ ประเภทของตัวบ่งชี้เป็นการจัดจำแนกตัวบ่งชี้ตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งมีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ต่าง ๆ จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม วัตถุประสงค์ของผู้ใช้ และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ จึงจะสามารถจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ทัศนีย์ เหล่าบุราณ (2563, หน้า 33–34) ได้กล่าวถึง ประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้ สามารถสรุปได้เป็น 7 แบบ

1. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามทฤษฎีระบบ ได้ 3 ประเภท

1.1 ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators)

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators)

1.3 ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปล

ความหมาย หรือแปลผล ได้ 3 ประเภท

2.1 การแปลผลแบบอิงตนเอง (Self Referenced)

2.2 การแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm Referenced)

2.3 การแปลผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced)

3. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามลักษณะค่าของตัวแปรหรือค่าการวัด ได้ 2

ประเภท ได้แก่

3.1 ตัวบ่งชี้ค่าสัมบูรณ์ (Absolute Indicators)

3.2 ตัวบ่งชี้ค่าสัมพัทธ์หรืออัตราส่วน (Relative or Ration Indicators)

4. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามลักษณะการใช้ ได้ 2 ประเภท ได้แก่
 - 4.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators)
 - 4.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)
5. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ได้ 2 ประเภท ได้แก่
 - 5.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators)
 - 5.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)
6. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ได้ 3 วิธี คือ
 - 6.1 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามระดับการวัดของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้จัดแยก

ได้ 4 ประเภท คือ

- 6.1.1 ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 6.1.2 ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 6.1.3 ตัวบ่งชี้อันตรภาค (Interval Scale)
- 6.1.4 ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Scale)
- 6.2 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามประเภทของตัวแปรซึ่งวิธีนี้จัดแยกได้ 2

ประเภท คือ

- 6.2.1 ตัวบ่งชี้สัณฐาน แสดงถึงสภาวะ ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง
- 6.2.2 ตัวบ่งชี้การเลื่อนไหล แสดงถึง สภาวะที่เป็นพลวัตร ณ

ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

- 6.3 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้แยกได้ 2 ประเภท คือ

- 6.3.1 ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง
- 6.3.2 ตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง

7. ตัวบ่งชี้แบ่งประเภทตามวิธีการสร้าง ได้ 3 ประเภท ได้แก่

7.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ที่บอกลักษณะหรือ ปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

7.2 ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะคล้ายกับตัวแปรหรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้

สภาพโดยรวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ทำให้การวิเคราะห์และนำเสนอค่อนข้างยุ่งยากและเสียเวลา อีกทั้งยังมีปัญหาเนื่องจากตัวบ่งชี้ย่อยมีความสัมพันธ์กัน

7.3 ตัวบ่งชีรรวม หรือตัวบ่งชี้องค์ประกอบ (Composite Indicators)

เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริงตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้อองชนิดแรกจึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแลและการประเมินผลทางการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้มากในปัจจุบัน

สรุปได้ว่าประเภทของตัวบ่งชี้สามารถจำแนกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

- 1) การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ 2) การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ 3) การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง 4) การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้าง 5) การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ 6) การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย 7) การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

อริยาพร ไทรรัตน์ (2560, หน้า 98) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้
เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเชื่อถือทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือมากขึ้น

สมศรี ระดารุต (2561, หน้า 32) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. เป็นข้อสนเทศสำหรับการใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย ในการบริหารจัดการได้ถูกต้อง และมีความชัดเจนยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงาน
3. เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบหรือประเมินผลการดำเนินงาน
ความก้าวหน้าของหน่วยงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เป็นข้อสนเทศที่ขึ้นสำหรับใช้ในการวิจัยเชิงพัฒนาในสาขาวิชาและศาสตร์อื่น ๆ อีกต่อไป

จิรวดี ทวีโชติ (2562, หน้า 69) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูล เพื่อใช้วางแผนหรือแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมขององค์กรและจัดลำดับความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร

2. ช่วยสะท้อนสภาพอดีต ปัจจุบัน และความน่าจะเป็นขององค์การ
3. ใช้ศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือระบบในการดำเนินงาน
4. ใช้กำกับหรือประเมินคุณภาพการดำเนินงาน

ภาคประชา สุพัฒนานนท์ (2562, หน้า 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ทางการศึกษาและการวิจัย โดยเฉพาะในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ทางการศึกษาด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษาการประกัน คุณภาพการศึกษาการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบการศึกษานอกจากนี้ ด้านการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัยโดยนำไป วิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องน่าเชื่อถือ

วนิดา บุญอุ้ม (2562, หน้า 107) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้มีประโยชน์โดยตรงในด้านการบริหาร เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาใช้ในการวางแผนการ กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ใช้ในการประกันคุณภาพที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ทั้งยังสามารถใช้ในการจัดลำดับและประเภทของการจัดการศึกษาได้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 147) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

บัวชมพู ภูทองไชย (2563, หน้า 170) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้ เพื่อตอบคำถามหรืออธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สนใจ เพื่อการกำหนดนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่สนใจได้ สามารถกำกับติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานได้

ทัศนีย์ เหล่าบุราณ (2563, หน้า 50) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้ เห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาถือว่ามีผลสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก สารสนเทศที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการ

กำหนดเป้าหมาย นโยบาย ประเมินหรือบอกความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการศึกษาได้
ผนวกกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังเช่นปัจจุบันกระทรวง
ศึกษาธิการกำลังเร่งปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนเพื่อ
พร้อมรับกับการเข้าสู่ยุคแห่งศตวรรษที่ 21

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 132) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทำให้ทราบถึงการใช้ในการดำเนินงาน เช่น นำไปใช้ในการกำหนด
นโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนิน
งานการประกันคุณภาพการศึกษาตลอดจนใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา
เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น

อนุชิต พันธุ์กัง (2563, หน้า 178-179) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้
ตัวบ่งชี้มีประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา
ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการใช้ในการ
กำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการ
ประกันคุณภาพการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่
ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 25) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้
ตัวบ่งชี้มีประโยชน์โดยตรงในด้านการบริหารเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์
ในการจัดการศึกษาใช้ในการวางแผนการ กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ
ดำเนินงานใช้ในการประกันคุณภาพที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป้าหมายที่ตรวจ
สอบได้ ทั้งยังสามารถใช้ในการจัดลำดับและประเภทของการจัดการศึกษาได้

สรุปได้ว่าประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา และด้านการบริหาร เพื่อ
ใช้เป็นตัวกำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษาด้านการกำกับและประเมิน
ระบบการศึกษาการประกัน คุณภาพการศึกษาการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การ
กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง แนวโน้ม
การเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเชื่อถือทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่
ยอมรับ

2.5 เกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้

คมกริช บุญพรม (2560, หน้า 72) กล่าวถึงเกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

สมศรี ระดารุต (2561, หน้า 34) กล่าวถึงเกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดี ต้องบอกค่าลักษณะการวัดได้อย่างถูกต้อง ตรงตามลักษณะหรือสถานการณ์ที่ต้องการวัด
2. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดี ต้องบอกค่าความเป็นกลางได้ ไม่เอนเอียง มีความน่าเชื่อถือ
3. มีความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดี ต้องมีลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือได้ มีความคงเส้นคงวา ความเป็นปรนัย เมื่อทำการวัดซ้ำ ๆ ยังคงได้ค่าเช่นเดิม
4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดี ต้องมีความไวต่อลักษณะหรือสถานการณ์ที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรระหว่างการวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีความชัดเจนในการวัด
5. ความคงเส้นคงวา (Consistency) ตัวบ่งชี้ที่ดี ต้องมีความคงเส้นคงวา น่าเชื่อถือได้ เมื่อนำไปวัดลักษณะหรือสถานการณ์ให้ผลคงที่สม่ำเสมอและถ้าทำการวัดซ้ำ ลักษณะหรือสถานการณ์ที่ต่างกัน ยังคงได้ผลเหมือนกัน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 150) กล่าวถึงเกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

สรุปได้ว่าเกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้ ขึ้นอยู่กับงานที่เราจะนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ประโยชน์ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เชื่อถือได้ เข้าใจ เข้าถึงได้ มีความสอดคล้อง และสะดวกในการนำไปใช้ ประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

นwor ศรีสุธ (2562, หน้า 8) กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้ ทางการศึกษา มีสิ่งที่ควรคำนึงถึง 4 ประการ

1. การกำหนดนิยามของตัวแปร
2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

4. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

กอนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 154) กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ซึ่งมีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 135) กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้ เป็นกระบวนการกำหนดรูปแบบการรวมตัวของตัวแปรเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ใหม่ โดยมี ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดรูปแบบตัวแปรแต่ละตัวขึ้นใหม่นั้น ไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่จะอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การนำเสนอรายงาน และการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 203-204) กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้ กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สามารถดำเนินการได้ทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณหรือใช้วิธีผสมผสานกันระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณขึ้นอยู่กับกรอบการวิจัยของนักวิจัยว่าจะเลือกดำเนินการในลักษณะใด ในเชิงคุณภาพอาจใช้การสำรวจสังเคราะห์เอกสาร การศึกษาภาคสนาม การสนทนากลุ่มตลอดจนการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การคัดเลือกค้นหาและการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้งสิ้นส่วนในเชิงปริมาณนั้นอาจใช้เทคนิคเดลฟาย การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาดำเนินการก็สามารถตรวจสอบ วิเคราะห์ คัดเลือกและยืนยันตัวแปรด้วยวิธีการทางสถิติได้อย่างชัดเจนและมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่ดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 32) กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้ เป็นกระบวนการที่สามารถลดความซับซ้อนของข้อมูล หรือสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อข้อมูลเชิงปริมาณที่มีคุณภาพ ถูกต้องและน่าเชื่อถือซึ่งมี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์
- 2) การนิยามตัวบ่งชี้
- 3) การรวบรวมข้อมูล
- 4) การสร้างตัวบ่งชี้
- 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และ
- 6) การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน

สรุปได้ว่าการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อประโยชน์ในการใช้งานโดยอาศัยนิยามเชิงทฤษฎี สร้างโดยเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหรือคุณลักษณะที่สนใจ และโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ สร้างโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปร

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

นิตยา พรหมพินิจ (2558, หน้า 42 บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูที่พัฒนา ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมี 2 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจัดทำกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 352 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสรล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบ สอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.26 – 0.74 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.95

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 58 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นด้านครอบครัว จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่

เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาศกนกร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 67.18 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 77 คำนัยสำคัญ ทางสถิติ (P-value) เท่ากับ .78 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านครอบครัว (.99) ด้านการทำงาน (.99) ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต (.98) และด้านสิ่งแวดล้อมทางกาย (.89)

เบญจพร ฉินอังกูร (2562, หน้า 35 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์เนื้อหา กำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คนเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 478 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้จาก 3 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การตระหนักและเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีมและการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2) องค์ประกอบด้านมีจิตสำนึกยุติธรรมในสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีจริยธรรมและคุณธรรม การเคารพนับถือตนเองและผู้อื่น การมีความเสมอภาคและการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี และ (3) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในตนเอง มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การจงรักภักดีต่อชาติ การมีทักษะความรู้ในการจัดระบบชีวิต การเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม การยึดถือค่านิยมเฉพาะและอุดมคติ และการมีเอกลักษณ์ที่มาจากความเป็นสมาชิกของชุมชนทางการเมือง

2. โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี $\chi^2 = 43.29$, $df = 39$, $\chi^2/df = 1.11$, $p = 0.29$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.02$

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 370 คน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 28 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 342 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มี 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบวิสัยทัศน์มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำมี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการศึกษาและการสอนมี 4 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนักสูงที่สุด และตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด โมเดลตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีบริบททั่วไป ดังนี้

3.1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

3.1.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตั้งอยู่เลขที่ 17
ถนนวิริยสุรการ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

3.1.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมและอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอนามัน จังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาวโดยมีแม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพประกอบ 9 แผนที่แสดงเขตรับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2557, ออนไลน์)

3.2 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีหน้าที่รับผิดชอบ
บริหาร จัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมือง
มุกดาหาร อำเภอดงหลวง อำเภอคำชะอี อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอคำชะอี
อำเภอดอนตาล และอำเภอห้วยใหญ่ และโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร มีทั้งสิ้น 246 โรงเรียน ดังนี้

3.2.1 อำเภอเมืองมุกดาหาร มีโรงเรียนทั้งหมด 79 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 44 โรงเรียน ขนาดกลาง 33 โรงเรียนและขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน

3.2.2 อำเภอคำชะอี มีโรงเรียนทั้งหมด 34 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 20 โรงเรียน และขนาดกลาง 14 โรงเรียน

3.2.3 อำเภอดอนตาล มีโรงเรียนทั้งหมด 36 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 21 โรงเรียน และขนาดกลาง 15 โรงเรียน

3.2.4 อำเภอคงหลวง มีโรงเรียนทั้งหมด 29 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 15 โรงเรียน และขนาดกลาง 14 โรงเรียน

3.2.5 อำเภอดำชะอี มีโรงเรียนทั้งหมด 34 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 23 โรงเรียน และขนาดกลาง 11 โรงเรียน

3.2.6 อำเภอห้วยน้ำใหญ่ มีโรงเรียนทั้งหมด 15 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 9 โรงเรียน และขนาดกลาง 6 โรงเรียน

3.2.7 อำเภอหนองสูง มีโรงเรียนทั้งหมด 19 โรงเรียน แยกเป็น
ขนาดเล็ก 15 โรงเรียน และขนาดกลาง 4 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

1. การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน
3. ยืนยันองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

1. การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยทำการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูง โดยค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยขององค์การสมรรถนะสูง

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาจัดเรียงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลักและมีองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบย่อย

3. ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

นำแบบสอบถามองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน

3.1 คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ยืนยันองค์ประกอบ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีคุณสมบัติดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.1.4 คศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.5 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระยะนี้ เป็นแบบสอบถามยืนยันความเหมาะสมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร โดยมีประเด็นหลัก ดังนี้

4.1 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร

4.2 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

4.3 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

4.4 องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยขออนุญาตหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วนำแบบสอบถามมารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การดำเนินงานในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1 กำหนดกรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

1.2 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารมาสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

1.3 วิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็น สังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานการพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2565 จำนวน
2,080 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 201 คน และครูผู้สอน จำนวน
1,879 คน จากทั้งหมด 246 โรงเรียน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร 2565, ออนไลน์)

การวิจัยนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992, หน้า 125) ซึ่งได้เสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน
300 ตัวอย่างถือว่าดี ดังตาราง 10

ตาราง 10 ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50	ไม่ควรใช้ (very poor)
100	น้อยเกินไป (poor)
200	ปานกลาง (fair)
300	ดี (good)
500	ดีมาก (very good)
1,000	ดีที่สุด (excellent)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2565

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตามแนวคิด Gold (1980, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มี จำนวน 15 ตัวแปรสังเกตได้ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 351 คน ซึ่งถือว่าไม่ต่ำกว่าเกณฑ์และเป็นไปตามที่นักวิจัยและนักสถิติได้ให้แนวทางไว้ อันจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบมีความแม่นยำและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดให้ทุกอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 7 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองสมุทรปราการ 2) อำเภอนิคมคำสร้อย 3) อำเภอดอนตาล 4) อำเภอดงหลวง 5) อำเภอคำชะอี 6) อำเภอห้วยใหญ่ และ 7) อำเภอหนองสูง

ขั้นที่ 2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีทั้งหมด 246 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนทั้งหมด 123 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่มเลือกแบบเจาะจง โดยการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน จำนวนทั้งหมด 123 คน

ขั้นที่ 4 ใช้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จากจำนวนครูผู้สอนทั้งหมดของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 228 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ครูผู้สอน จำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น 351 คน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกอำเภอ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

ที่	อำเภอ	โรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	
1	เมือง มุกดาหาร	1.บ้านคำป่าหลาย	1	10	1	2	3
		2.บ้านสามขามิตรภาพ ที่ 3	1	17	1	3	4
		3.บ้านนาเลื้อหลาย หนองยอ	1	9	1	2	3
		4.บ้านเหล่าคราม	1	15	1	3	4
		5.บ้านดงมอน	1	10	1	2	3
		6.บ้านปงโพน	1	14	1	3	4
		7.บ้านสามข้าว	1	9	1	2	3
		8.บ้านหนองแคนนาจาน	1	8	1	2	3
		9.แก่งนาบอนพิทยาสรรค์	1	10	1	2	3
		10.ชุมชนนาโสก	1	10	1	2	3
		11.บ้านนาถอน	1	9	1	2	3
		12.บ้านสงเปือย	1	9	1	2	3
		13.บ้านนาคำ (ไตรมิตร วิทยาคม)	1	9	1	2	3
		14.เมืองใหม่	1	10	1	2	3
		15.บ้านศูนย์ใหม่	1	10	1	2	3
		16.บ้านนาคำน้อย 2	1	5	1	1	2
		17.บ้านคำเขื่อง	1	4	1	1	2
		18.บ้านโค้งสำราญ	1	6	1	1	2
		19.บ้านพรานอัน	1	7	1	1	2
		20.ห้วยยางจอมมณี	1	4	1	1	2
		21.บ้านดงเย็น	1	10	1	2	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	โรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	
1	เมือง มุกดาหาร	22.นราธิป-พร้อยสุพิณ บ้านโคกตะแบง	1	7	1	1	2
		23.บ้านป่งอุทัย	1	6	1	1	2
		24.บ้านโนนศรี	1	6	1	1	2
		25.บ้านหนองน้ำเต้า	1	5	1	1	2
		26.บ้านคำผักหนอก สงเปือย	1	5	1	1	2
		27.บ้านหนองแอก	1	7	1	1	2
		28.ชุมชนบางทรายใหญ่	1	7	1	1	2
		29.บ้านหนองบัว	1	4	1	1	2
		30.บ้านโคก 1	1	4	1	1	2
		31.บ้านผึ้งแดด (สุริยา อุดมเวทย์)	1	5	1	1	2
		32.บ้านหนองหญ้าไซย์	1	7	1	1	2
		33.บ้านนาคำน้อยวิทยา	1	6	1	1	2
		34.บ้านนาโปน้อย	1	6	1	1	2
		35.ชุมชนศรีบุญเรือง	1	7	1	1	2
		36.คำอาฮวนศรีสุราษฎร์ วิทยา	1	9	1	2	3
		37.บ้านท่าไค้	1	7	1	1	2
		38.มุกดาลัย	1	39	1	8	9
		39.อนุบาลมุกดาหาร	1	53	1	11	12
รวมอำเภอเมืองมุกดาหาร			39	246	39	76	115
2	นิคม คำสร้อย	1.ชุมชนบ้านหนองแวง น้อย	1	9	1	2	3
		2.บ้านหนองแวงใหญ่	1	10	1	2	3
		3.บ้านนาอุดม	1	8	1	2	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	โรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	
2	นิคม คำสร้อย	4.คณะเทศบาลนคร กรุงเทพ 3	1	13	1	3	4
		5.บ้านภูแฝงม้า	1	14	1	3	4
		6.บ้านค่านางโือก	1	9	1	2	3
		7.บ้านเหล่าหลวงเตา ถ่าน	1	14	1	3	4
		8.คำแฮดประชาสรรค์	1	7	1	1	2
		9.บ้านบะ	1	5	1	1	2
		10.บ้านขอนแก่น	1	9	1	2	3
		11.บ้านนาออก	1	4	1	1	2
		12.ป่งแดงวิทยาคม	1	14	1	3	4
		13.บ้านหนองนกเขียน	1	5	1	1	2
		14.บ้านนิคมร่มเกล้า	1	4	1	1	2
		15.หนองข่าประชาอุทิศ	1	6	1	1	2
		16.บ้านคำสร้อย	1	16	1	3	4
		17.บ้านนาสองเหมือง	1	10	1	2	3
รวมอำเภอนิคมคำสร้อย			17	157	17	33	50
3	ดอนตาล	1.ชุมชนดอนตาล	1	13	1	3	4
		2.บ้านโพนสว่าง	1	9	1	2	3
		3.บ้านภูล้อม	1	6	1	1	2
		4.บ้านห้วยทราย 2	1	10	1	2	3
		5.บ้านนาทาม	1	16	1	3	4
		6.บ้านโนนสวาท	1	14	1	3	4
		7.บ้านโคกหนองหล่ม	1	13	1	3	4
		8.สยามกลการ 4	1	14	1	3	4
		9.บ้านโคกพัฒนา	1	5	1	1	2
		10.บ้านนาสะโน	1	6	1	1	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	โรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	
3	ดอนตาล	11.บ้านภูผาหอมพัฒนา	1	4	1	1	2
		12.บ้านหนองบอน	1	6	1	1	2
		13.บ้านนายาง	1	5	1	1	2
		14.ชุมชนโพธิ์ไทร	1	6	1	1	2
		15.นาหว้าประชาสรรค์	1	14	1	3	4
		16.ป่าไร่ป่าชาดวิทยา	1	14	1	3	4
		17.บ้านนาป่ง	1	8	1	2	3
		18.บ้านเหล่าหมี	1	14	1	3	4
รวมอำเภอดอนตาล			18	177	18	37	55
4	ดงหลวง	1.บ้านเปียด	1	9	1	2	3
		2.บ้านนาหินกอง	1	9	1	2	3
		3.บ้านดงหลวง	1	8	1	2	3
		4.บ้านตัวราษฎร์อุทิศ	1	5	1	1	2
		5.บ้านโพนแดง	1	9	1	2	3
		6.บ้านมะนาว	1	5	1	1	2
		7.บ้านร่มเกล้า	1	17	1	3	4
		8.บ้านย้อมพัฒนา	1	6	1	1	2
		9.บ้านก้านเหลืองดง	1	8	1	2	3
		10.บ้านหนองหนาว	1	6	1	1	2
		11.บ้านโพนไฮ	1	5	1	1	2
		12.บ้านหนองคอง	1	9	1	2	3
		13.บ้านเหล่าดง	1	4	1	1	2
		14.พระราชทานบ้าน หนองหมู	1	5	1	1	2
รวมอำเภอดงหลวง			14	105	14	22	36
5	คำชะอี	1.บ้านเหล่าสร้างถ่อ	1	9	1	2	3
		2.บ้านแฝก	1	5	1	1	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	โรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม		
			ผู้บริหา ร	ครูผู้สอน	ผู้บริหา ร	ครูผู้สอน			
5	คำชะอี	3.บ้านตูมหวาน	1	11	1	2	3		
		4.บ้านแมด	1	6	1	1	2		
		5.บ้านหนองเอี่ยน	1	13	1	3	4		
		6.บ้านค้อ	1	7	1	1	2		
		7.บ้านดงยาง 1	1	5	1	1	2		
		8.บ้านม่วง	1	4	1	1	2		
		9.คำบกราษฎร์นุกูล	1	4	1	1	2		
		10.บ้านโนนสังข์ศรี	1	14	1	3	4		
		11.ชุมชนบ้านคำชะอี	1	9	1	2	3		
		12.บ้านหนองบง	1	8	1	2	3		
		13.บ้านหนองเอี่ยนดง	1	13	1	3	4		
		14.วัดหลวงปู่จาม มหา บุญโญ บ้านห้วยทราย	1	10	1	2	3		
		15.บ้านซ่ง	1	8	1	2	3		
		16.บ้านเหล่า	1	14	1	3	4		
		17.บ้านโพนงาม	1	9	1	2	3		
		รวมอำเภอคำชะอี			17	149	17	32	49
		6	ห้วย ใหญ่	1.บ้านห้วยใหญ่	1	9	1	2	3
2.บ้านทรายทอง	1			6	1	1	2		
3.บ้านห้วยน้อย	1			4	1	1	2		
4.บ้านนาแพงโคกน้ำ สร้าง	1			9	1	2	3		
5.เมืองพาลูกากรรมิ	1			6	1	1	2		
6.ชุมชนบ้านบางทราย น้อย	1			8	1	2	3		
7.บ้านนาขามป้อม วิทยาคม	1			5	1	1	2		

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	โรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร ร	ครูผู้สอน	
		8.บ้านนาดีโคกสวาท	1	5	1	1	2
รวมอำเภอห้วยน้ำใหญ่			8	52	8	11	
7	หนองสูง	1.บ้านคำพอก 1	1	8	1	2	3
		2.บ้านจั่ว	1	14	1	3	4
		3.บ้านเป้าป่าแสด	1	10	1	2	3
		4.ชุมชนเมืองหนองสูง	1	10	1	2	3
		5.บ้านโนนยาง	1	10	1	2	3
		6.บ้านนาตะแบง 2	1	6	1	1	2
		7.บ้านบุ่ง	1	10	1	2	3
		8.บ้านแวง	1	7	1	1	2
		9.บ้านหนองไผ่ใหญ่	1	5	1	1	2
		10.บ้านวังไฮ	1	5	1	1	2
รวมอำเภอหนองสูง			10	85	10	17	
รวมทั้งหมด			123	971	123	228	351

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยในระยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษามุกดาหาร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3. วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

3.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา และจากกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

3.1.3 เสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อย และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ

(สุวิมล ติรภานันท์, 2550) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูง
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูง
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ใช่อะไรบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูง

โดยคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

- 3.2.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกด้านการศึกษามีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษามีประสบการณ์งานพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
- 3.2.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษามีประสบการณ์งานพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 3.2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษามีประสบการณ์งานพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ด้วยตนเองและได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องนั้น ผู้วิจัยสร้างข้อคำถาม จำนวน 86 ข้อ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้องเชี่ยวชาญโดยคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC=.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาที่มุ่งวัดจำนวน 86 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r) การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่า Item Total Correlation ถ้าค่า Item Total Correlation เป็นบวก แสดงว่ามีอำนาจจำแนกและวัดในสิ่งเดียวกับแบบสอบถามทั้งฉบับ ถ้าค่า Item Total Correlation เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าข้อนี้ไม่มีอำนาจจำแนก ถ้าค่า Item Total Correlation เป็นลบ แสดงว่าคะแนนจากข้อนี้และจากแบบสอบถามไม่สอดคล้องกัน (Crocker and Algina, อ้างถึงใน วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555, หน้า 195) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 160)

3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของงานวิจัยนี้ อยู่ระหว่าง 0.57 – 0.70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.6 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 4 สัปดาห์ หรือเร็วที่สุดเท่าที่ผู้ตอบจะกรุณาได้ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ซึ่งได้พิมพ์ติดไว้ที่แบบสอบถาม

4.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัย จะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) จนได้รับจำนวนแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป

4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิกการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดโมเดล ที่จะไปทดสอบ ดังนี้
ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 (สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547, อ้างถึงใน ยุพิน อินธิแสง, 2558, หน้า 120)

5.3 การวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้าตัวแปรตัวใดมีการแจกแจงปกติ (มีโค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดขนาดความเบ้ (Skewness) จะเท่ากับ 0 และความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ 3 ดังนั้นจึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐาน

ในการทดสอบวัดตัวแปรที่สนใจ (เริงชัย ต้นสุชาติ, 2548 อ้างถึงใน ยุพิน อินธิแสง, 2558, หน้า 120) โดยที่

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness : $\hat{y}_1$)

ถ้า $S > 0$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < 0$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis : $\hat{y}_2$)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โค้งโด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โค้งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โค้งปกติ

5.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ (Correlation Analysis) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมี

ความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมี

ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์

ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.5 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ของโครงสร้างสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL ประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่เป็นตัวแปรแฝงทั้งภายนอกและภายใน ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

5.5.1 ค่าไคสแควร์ (chi – square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือ ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระ มีความถ่วงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness – of – Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ .09 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness –of – fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้าง ซึ่งค่า RMSEA น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามี ค่าอยู่ระหว่าง .08 – .10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.5 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องถ่วงน้ำหนักของโมเดลได้ CN ควรค่ามากกว่า 200

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง
ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า CN	มีค่ามากกว่า 200
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
6. ค่า χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
7. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก	เท่ากับหรือมากกว่า 0.70
8. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	เท่ากับหรือมากกว่า 0.30

5.5.6 นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวลัย มาคุ้ม, 2549)

ระยะการดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แสดงระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 14 แสดงแผนการดำเนินการวิจัย

ระยะ	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่ม ตัวอย่าง	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบ องค์การ สมรรถนะสูง ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา Mukdahan	1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. สังเคราะห์องค์ประกอบ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan 3. ยืนยันความเหมาะสมของ องค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 2. ตาราง สังเคราะห์ องค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ขึ้นไป 3.แบบ สอบถามเพื่อ ตรวจสอบ ความถูกต้อง เหมาะสม และยืนยัน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ขององค์การ สมรรถนะสูง	1. ผู้ทรง คุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์ เนื้อหา งานวิจัย 2. สังเคราะห์ องค์ประกอบ 3. วิเคราะห์ ข้อมูลความ เหมาะสมใช้ แบบมาตรา ประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบ ของ Likert's Scale (Likert Five's Rating Scale)	1. ได้ 4 องค์ ประกอบ หลัก 15 องค์ ประกอบ ย่อย
ระยะที่ 2 การพัฒนา ตัวบ่งชี้ องค์การ สมรรถนะสูง ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา Mukdahan	1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan	1. เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 2. แบบ ประเมิน ความตรง ของ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย		1. วิเคราะห์ เนื้อหาและ สังเคราะห์องค์ ประกอบและ พฤติกรรม บ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูง ของโรงเรียน จากแบบ ประเมินความ ตรงของแบบ สอบถามเพื่อ การวิจัย	1. ร่างตัว บ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูง ของโรงเรียน

ตาราง 14 (ต่อ)

ระยะ	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่ม ตัวอย่าง	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การ ตรวจสอบ ความ สอดคล้อง โครงสร้าง ของโมเดลตัว บ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูง ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิง ประจักษ์	1. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรสมรรถนะ สูง 2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3. ทดลองใช้แบบสอบถามกับ กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยวิเคราะห์หาค่า อำนาจจำแนก (r) และค่าความ เชื่อมั่น ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) 4. นำแบบสอบถามไปเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน 5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	1. เอกสาร และงาน วิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. แบบ สอบถาม ตรวจสอบ คุณภาพ เครื่องมือ	1. ผู้ เชี่ยวชาญ 5 คน 2. กลุ่ม ทดลองใช้ แบบสอบถา ม จำนวน 40 คน 3. กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 351 คน	1. วิเคราะห์ ข้อมูลค่า IOC 2. หาค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ และหาค่าความ เชื่อมั่นของ แบบสอบถาม 3. วิเคราะห์ ข้อมูลเบื้องต้น ของกลุ่ม ตัวอย่าง โดย ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 4. วิเคราะห์ ข้อมูลกับความ เหมาะสมของ พฤติกรรมบ่งชี้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และ S.D. 5. ค่าการวัด ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)	ตัวบ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูง ของโรงเรียน ในสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิง ประจักษ์

ตาราง 14 (ต่อ)

ระยะ	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
	6. ตรวจสอบความสอดคล้อง ของตัวบ่งชี้การสมรรถนะสูง			6. ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของพฤติกรรม บ่งชี้ 7. ตรวจสอบ ความ สอดคล้องของ โมเดลระหว่าง โมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิง ประจักษ์	ตัวบ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูง ของโรงเรียน ในสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิง ประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2 ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบ

ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 นำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

PA แทน องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

JK แทน การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

JK1 แทน การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

A1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้

A2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้

A3 แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรได้

A4 แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้

A5 แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม พร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

A6 แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

JK2 แทน การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

B1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้

B2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้

B3 แทน ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้

B4 แทน ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้

JK3 แทน การรักษาคณเฑาะว์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

C1 แทน ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ

C2 แทน ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร

C3 แทน ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี

C4 แทน ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

C5 แทน ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อได้

JK4 แทน การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

D1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้

D2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้

D3 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อ
องค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้

D4 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อ
องค์กรคิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้

D5 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อ
องค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้

SM แทน ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย
ดังนี้

SM1 แทน การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4
ตัวบ่งชี้ ดังนี้

E1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ในองค์กร
ที่กระจัดกระจายในตัวบุคคลได้

E2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมใน
องค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้

E3 แทน ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนา
ตนเองได้

E4 แทน ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

SM2 แทน การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

F1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ความรู้ได้

F2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น
เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้

F3 แทน ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ
และกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ได้

F4 แทน ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมา
กำหนดเป็นกระบวนการทำงาน

F5 แทน ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาเสริมสร้าง
และพัฒนาให้ตนเองมีศักยภาพ

- F6 แทน ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ
- F7 แทน ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร
- SM3 แทน การสร้างองค์ความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- G1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้
- G2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้
- G3 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้
- SM4 แทน การประเมินผล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- H1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้
- H2 แทน ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้
- H3 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- H4 แทน ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน
- H5 แทน ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลที่ประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้
- DN แทน ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
- DN1 แทน การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- I1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้
- I2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้

- 13 แทน ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังใน
องค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตได้
- 14 แทน ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจ
ขององค์กรได้
- 15 แทน ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร
- 16 แทน ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ
บริหาร กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่
- 17 แทน ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร
ไปตามบริบทของสังคมได้
- 18 แทน ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจาก
ผู้ปกครอง ไม่ทิ้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 19 แทน ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการ
บริหารงาน
- 110 แทน ผู้บริหารและครูเข้าใจในสถานการณ์และทิศทาง
การบริหารสถานศึกษา
- DN2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย
8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- J1 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรใน
องค์กรอย่างเท่าเทียมกัน
- J2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร
ทำงานอย่างสร้างสรรค์
- J3 แทน ผู้บริหารและครูมีการคิดเชิงบวกให้กำลังใจ
บุคลากรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้
- J4 แทน ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัด
สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้
- J5 แทน ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ตึง
หรือหย่อนมากเกินไป
- J6 แทน ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตาม
สถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร

J7 แทน ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ

J8 แทน ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

DN3 แทน การตัดสินใจได้ทันที่ที่ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

K1 แทน ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันที่

K2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

K3 แทน ผู้บริหารและครูมีความสุขุม รอบคอบ คิตรอบด้านในการตัดสินใจได้ทันที่

K4 แทน ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์งานในการตัดสินใจได้ทันที่

K5 แทน ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการตัดสินใจได้ทันที่

K6 แทน ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหาร และด้านการตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันที่

DN4 แทน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

L1 แทน ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

L2 แทน ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรได้

L3 แทน ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

L4 แทน ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่โอนอ่อนตามสถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้

L5 แทน ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทาง
สายกลาง และมีความเด็ดขาดได้

L6 แทน ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่สามารถ
โน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ER แทน ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย
ดังนี้

ER1 แทน การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

M1 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียในการแสดงความคิดเห็น

M2 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียในวางแผนการดำเนินงาน

M3 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน

M4 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียในการรับทราบและแก้ปัญหา

M5 แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน

M6 แทน แทน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน

ER2 แทน การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 5
ตัวบ่งชี้ ดังนี้

N1 แทน ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบ
จากการดำเนินงานของโรงเรียน

N2 แทน ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน
องค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน

N3 แทน ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอก
องค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน

N4 แทน ผู้บริหารและครูให้บริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้

N5 แทน ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน

ER3 แทน การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

O1 แทน ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น

O2 แทน ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

O3 แทน ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนางาน

O4 แทน ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา

O5 แทน ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน

O6 แทน ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน

1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

Skew แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่

Kur แทน ค่าที่ใช้วัดความโด่งของโค้งปกติ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared multiple correlation)

χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณ

ค่าพารามิเตอร์ (Root mean of fit index)

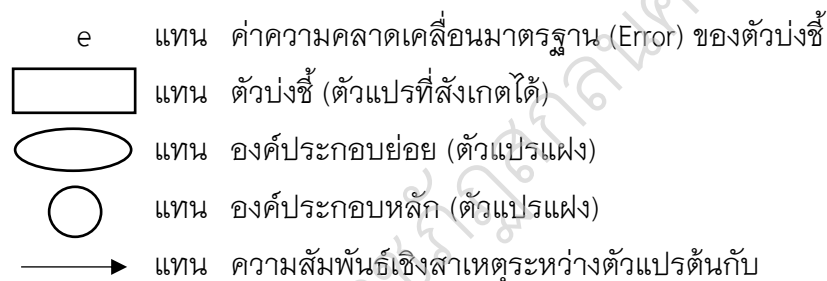
RMSEA แทน ดัชนีวัดระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณ

ค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)

b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)

ขององค์ประกอบ



ตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

ผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการจัดการความรู้ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

จากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม โดยทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น	
			เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ
การพัฒนาบุคลากร	กระบวนการในการพัฒนาคนให้มี ความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และทัศนคติ ของคนในองค์กรให้เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างดี มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1.การพัฒนาและอบรม คนเก่ง	5	100
		2.การสรรหาและ คัดเลือกคนเก่ง	5	100
		3.การรักษาคนเก่ง	5	100
		4.การสร้างทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร	5	100
การจัดการความรู้	การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ สะสม ความรู้ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ การ จัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์นำความรู้ จากภายนอกมาใช้อย่างเหมาะสม วิธีการวัดผล การดำเนินการสามารถ ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การ เรียนรู้ฝังลึกลงไปในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการ รักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เสมอ นำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และ การถอดบทเรียนของการบริหาร จัดการสถานศึกษา	1.การรวบรวมและ จัดเก็บข้อมูล	5	100
		2.การจัดการความรู้	5	100
		3.การสร้างองค์ความรู้	5	100
		4.การประเมินผล	5	100

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น	
			เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ
ภาวะผู้นำ	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการโน้มน้าว การชักชวน การจูงใจด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1.การมีวิสัยทัศน์ที่ดี	5	100
		2.การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร	5	100
		3.การตัดสินใจได้ทันท่วงที	5	100
		4.การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	5	100
			5	100
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่เข้ามา มีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงาน จัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์ และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดในองค์กร	1.การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5	100
		2.การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5	100
		3.การมีส่วนร่วม	5	100

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถชี้ชัดได้ร้อยละ 100 ว่ามีความเหมาะสม

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นความถี่และค่าร้อยละดังตาราง 16

ตาราง 16 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	137	39.00
1.2 หญิง	214	61.00
รวม	351	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	123	35.00
2.2 ครูผู้สอน	228	65.00
รวม	351	100.00
3. วิทยฐานะ		
3.1 ไม่มีวิทยฐานะ	104	29.60
3.2 ชำนาญการ	72	20.50
3.3 ชำนาญการพิเศษ	175	49.90
3.4 เชี่ยวชาญ	0	0
3.5 เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
รวม	351	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	273	77.80
4.2 ปริญญาโท	71	20.20
4.3 ปริญญาเอก	7	2.00
รวม	351	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	168	47.90
5.2 11 – 20 ปี	91	25.90
5.3 21 – 30 ปี	48	13.70
5.4 31 – 40 ปี	36	10.30
5.5 40 ปีขึ้นไป	8	2.30
รวม	351	100.00

จากตาราง 16 พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และครูผู้สอน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 และไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 ปริญญาโท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 40 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความไต่ขององค์กร
สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งขององค์การสมรรถนะ
สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
โดยรวม

ที่	องค์ประกอบหลัก	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1	การพัฒนาบุคลากร	4.52	.50	-2.24	-1.94	มากที่สุด
2	การจัดการความรู้	4.52	.50	-2.32	-1.92	มากที่สุด
3	ภาวะผู้นำ	4.49	.50	1.89	-1.95	มาก
4	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.48	.50	-2.12	-2.01	มาก
รวมเฉลี่ย		4.50	.50	-2.14	-1.96	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2 องค์ประกอบ และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) 2) การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) 3) ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) และ 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่าข้อมูล มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่า skewness < -1) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (ค่า kurtosis < 3) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้
และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลัก
ที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง						
1	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา และฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้	4.53	.50	-1.20	-2.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา และฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจใน การปฏิบัติงานได้	4.53	.50	-3.12	-1.99	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา และฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่อ งานผู้บริหาร และองค์กรได้	4.54	.50	-1.55	-1.99	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา และฝึกอบรม เกิดทักษะ ความ ชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้	4.55	.50	-2.01	-1.97	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา และฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้	4.57	.50	-2.71	-1.94	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา และฝึกอบรมเตรียมความพร้อม ในการรับกับสภาพปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	4.57	.50	-2.83	-1.93	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.55	0.50	-2.24	-1.97	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง						
1	ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้	4.52	.50	-1.20	-2.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้	4.49	.50	-2.40	-2.01	มาก
3	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้	4.49	.50	-3.07	-2.01	มาก
4	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้	4.50	.50	-2.60	-2.01	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	.50	-2.32	-2.01	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การรักษาคนเก่ง						
1	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ	4.48	.51	-2.72	-1.84	มาก
2	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร	4.50	.51	-3.14	-1.67	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี	4.50	.51	-1.11	-1.68	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	4.48	.51	-2.54	-1.69	มาก
5	ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อได้	4.48	.50	-2.86	-2.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.51	-2.47	-1.78	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร						
1	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้	4.52	.50	-2.86	-2.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้	4.54	.50	-1.78	-1.98	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้	4.55	.50	-1.90	-1.97	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรคิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้	4.56	.50	-2.25	-1.96	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้	4.55	.50	-1.90	-1.98	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.54	0.50	-2.14	-1.98	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยการพัฒนาบุคลากร		4.52	0.50	-2.24	-1.94	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = .50) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .50) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .50) และการรักษาคนเก่ง ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .51) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = .50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตาราง พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (หากค่า Skewness > 0 แสดงว่าเบ้ขวา, Skewness < 0 แสดงว่าเบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่าสมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตารางพบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่าโด่งโด่งมากกว่าปกติ, Kurtosis < 3 แสดงว่าโด่งน้อยกว่าปกติ และ Kurtosis = 3 แสดงว่าโด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล						
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ในองค์กรที่กระจายกระจายในตัวบุคคลได้	4.56	.50	-2.25	-1.96	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้	4.49	.50	-2.29	-2.01	มาก
3	ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้	4.50	.50	-1.06	-2.01	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	.50	-2.95	-1.92	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	.50	-2.14	-1.98	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการความรู้						
1	ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปันเผยแพร่ความรู้ได้	4.53	.50	-1.09	-2.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้	4.48	.50	-3.60	-2.00	มาก
3	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ และกำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์ได้	4.48	.50	-1.74	-2.00	มาก
4	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมากำหนดเป็นกระบวนการทำงานได้	4.45	.50	-2.01	-1.97	มาก
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองมีศักยภาพ	4.49	.50	-4.00	-2.01	มาก
6	ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ	4.47	.51	-3.15	-1.69	มาก
7	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร	4.48	.50	-3.97	-2.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	.50	-2.85	-1.95	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างองค์ความรู้						
1	ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้	4.55	.50	-1.90	-1.98	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้	4.52	.51	-1.64	-1.81	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้	4.50	.50	-2.70	-2.01	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	.50	-2.08	-1.93	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผล						
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้	4.57	.50	-2.83	-1.93	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้	4.56	.50	-2.48	-1.95	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.54	.51	-2.10	-1.79	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน	4.53	.51	-1.76	-1.81	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลที่ประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้	4.51	.51	-1.80	-1.66	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.54	.51	-2.19	-1.83	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยการจัดการความรู้		4.52	.50	-2.32	-1.92	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การประเมินผล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .51) การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .50) การสร้างองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .50)

และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบ หลักการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตาราง พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (หากค่า skewness > 0 แสดงว่าเบ้ขวา, Skewness < 0 แสดงว่าเบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่าสมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตารางพบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่าโด่งโด่งมากกว่าปกติ, Kurtosis < 3 แสดงว่าโด่งน้อยกว่าปกติ และ Kurtosis = 3 แสดงว่าโด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี						
1	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.55	.50	-1.90	-1.98	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้	4.54	.50	-1.55	-1.99	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตได้	4.50	.50	-3.06	-2.01	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจขององค์กรได้	4.54	.50	-1.43	-1.99	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
5	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร	4.53	.50	-1.32	-1.99	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่	4.54	.50	-1.67	-1.98	มากที่สุด
7	ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามบริบทของสังคมได้	4.48	.50	-2.97	-2.00	มาก
8	ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.52	.50	-2.86	-2.00	มากที่สุด
9	ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน	4.46	.50	-1.55	-1.99	มาก
10	ผู้บริหารและครูเข้าใจสถานการณ์และทิศทางการบริหารสถานศึกษา	4.46	.50	-1.78	-1.98	มาก
รวมเฉลี่ย		4.51	.50	-2.01	-1.99	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร						
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์อย่างเท่าเทียมกัน	4.48	.50	-2.36	-2.01	มาก
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.54	.51	-2.10	-1.79	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูมีการคิดในเชิงบวก ให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	4.50	.51	-1.46	-1.67	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้	4.51	.51	-1.57	-1.67	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ดิ่งหรือหย่อนมากจนเกินไป	4.49	.51	-2.77	-1.69	มาก
6	ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตามสถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร	4.49	.51	-2.88	-1.68	มาก
7	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ	4.50	.52	-1.69	-1.54	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	4.50	.50	-2.06	-2.11	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	.51	-2.11	-1.77	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การตัดสินใจได้ทันเวลาที่						
1	ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่	4.49	.50	-2.40	-2.10	มาก
2	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์	4.50	.50	-2.70	-2.01	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูมีความสุขรอบคอบ คิดรอบด้านในการตัดสินใจได้ทันเวลาที่	4.50	.50	-1.70	-2.12	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
4	ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์งานในการตัดสินใจได้ทันทั้งที่	4.50	.50	-2.07	-2.00	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการตัดสินใจได้ทันทั้งที่	4.48	.50	-1.74	-2.01	มาก
6	ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหาร และด้านการตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันทั้งที่	4.50	.50	-1.07	-2.01	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	.50	-1.95	-2.04	มากที่สุด

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1	ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี	4.45	.50	-1.90	-1.98	มาก
2	ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรได้	4.47	.50	-1.20	-2.00	มาก
3	มีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้	4.46	.50	-1.55	-1.99	มาก
4	มีทักษะในการสื่อสารที่อ่อนน้อมตามสถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้	4.46	.50	-1.55	-1.99	มาก
5	มีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความเด็ดขาดได้	4.46	.50	-1.43	-1.99	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
6	มีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.47	.50	-1.32	-1.99	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	.50	-1.49	-1.99	มาก
รวมเฉลี่ยภาวะผู้นำ		4.49	.50	-1.89	-1.95	มาก

จากตาราง 20 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์กรรมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .50) การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .51) การตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .50) และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = .50) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตาราง พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (หากค่า Skewness > 0 แสดงว่าเบ้ขวา, Skewness < 0 แสดงว่าเบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่าสมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตารางพบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่าโด่งโด่งมากกว่าปกติ, Kurtosis < 3 แสดงว่าโด่งน้อยกว่าปกติ และ Kurtosis = 3 แสดงว่าโด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของนครสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลัก ที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน						
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น	4.48	.50	-2.86	-2.00	มาก
2	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน	4.48	.50	-2.97	-2.00	มาก
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน	4.44	.50	-2.36	-1.96	มาก
4	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา	4.48	.50	-2.63	-2.01	มาก
5	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน	4.46	.50	-1.67	-1.98	มาก
6	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน	4.48	.50	-2.63	-2.01	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	.50	-2.52	-1.99	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1	ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	4.48	.50	-2.36	-2.01	มาก
2	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	4.54	.50	-1.67	-1.98	มากที่สุด

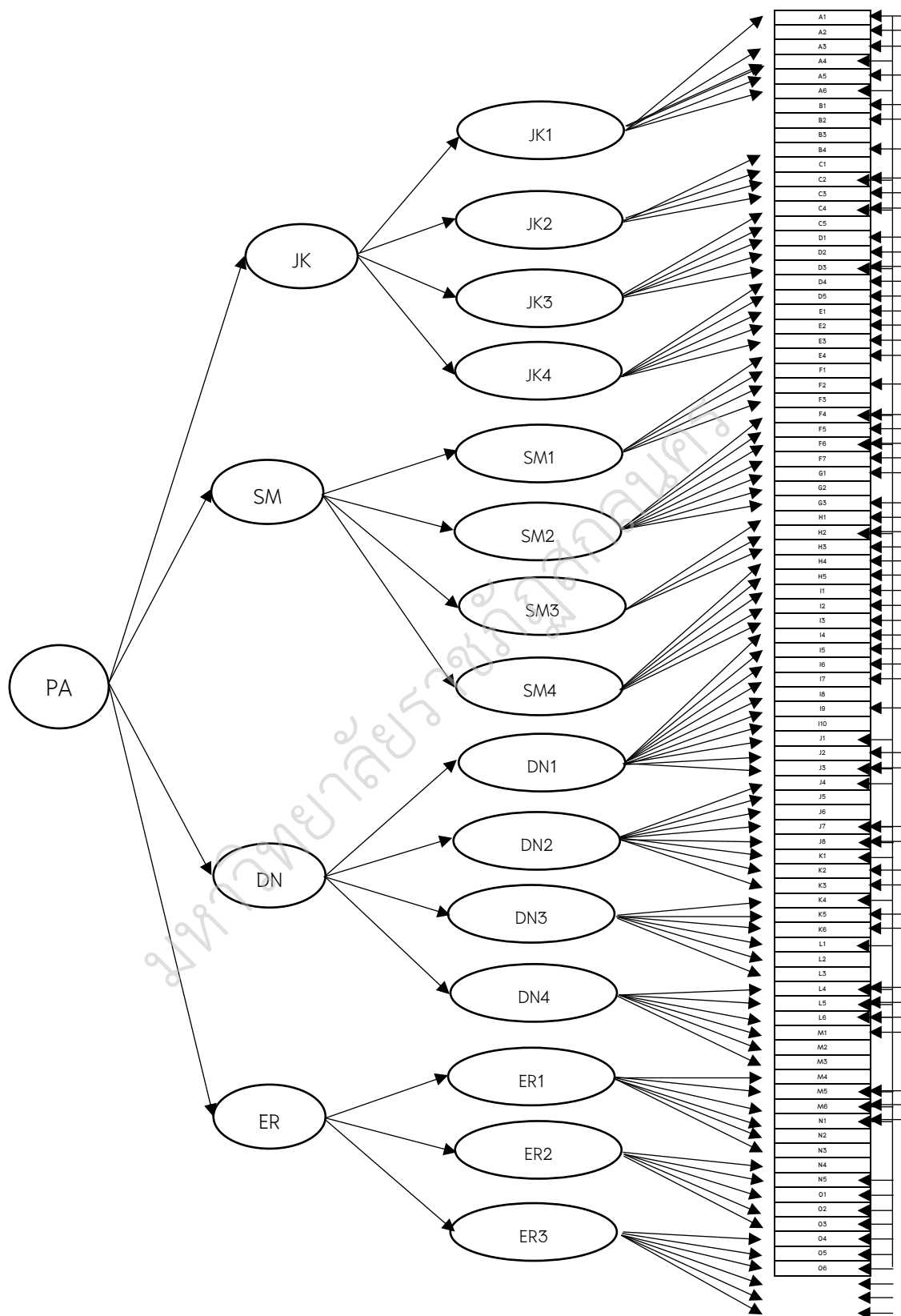
ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
3	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	4.47	.50	-1.20	-2.00	มาก
4	ผู้บริหารและครูให้บริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้	4.47	.50	-1.20	-2.00	มาก
5	ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน	4.47	.50	-1.20	-2.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.50	-1.53	-2.00	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น	4.49	.50	-2.29	-2.01	มาก
2	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน	4.48	.50	-2.97	-2.20	มาก
3	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนางาน	4.46	.50	-1.78	-1.98	มาก
4	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา	4.46	.50	-2.67	-1.98	มาก
5	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน	4.49	.50	-2.40	-2.01	มาก
6	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน	4.46	.50	-1.78	-1.98	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	.50	-2.32	-2.03	มาก
รวมเฉลี่ยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		4.48	.50	-2.12	-2.01	มาก

จากตาราง 21 พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .50) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .50) และการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .50) และ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตาราง พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (หากค่า Skewness > 0 แสดงว่าเบ้ขวา, Skewness < 0 แสดงว่าเบ้ซ้ายและ Skewness = 0 แสดงว่าสมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตารางพบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่าโด่งโด่งมากกว่าปกติ, Kurtosis < 3 แสดงว่าโด่งน้อยกว่าปกติ และ Kurtosis = 3 แสดงว่าโด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Three order confirmatory factor analysis) ของตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์ห้องประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้
องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ซึ่งไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่หนึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบและตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งตามหลักสถิติแล้วผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวลัย มาคุ้ม, 2549, หน้า 228–229 อ้างถึงใน ยงจิตร สัพโส, 2561, หน้า 160)

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล

องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 86 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

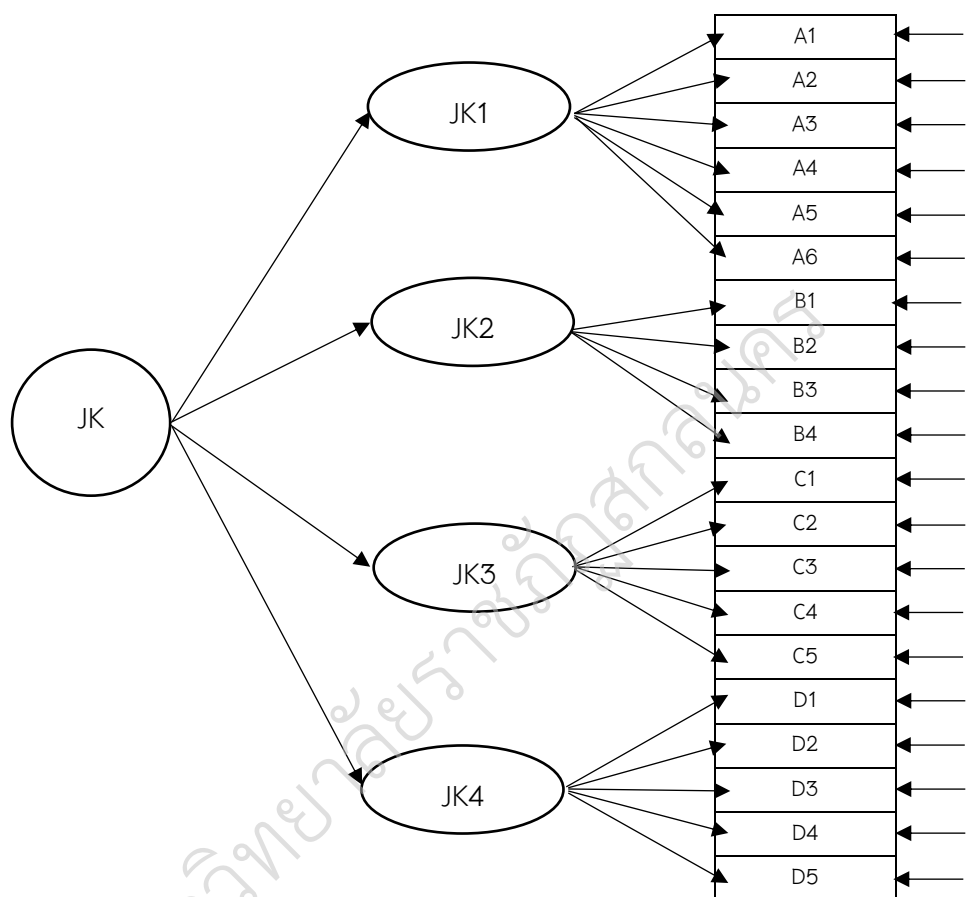
3.1.1 โมเดลองค์ประกอบหลัก การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวชี้วัด

3.1.2 โมเดลองค์ประกอบหลัก การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวชี้วัด

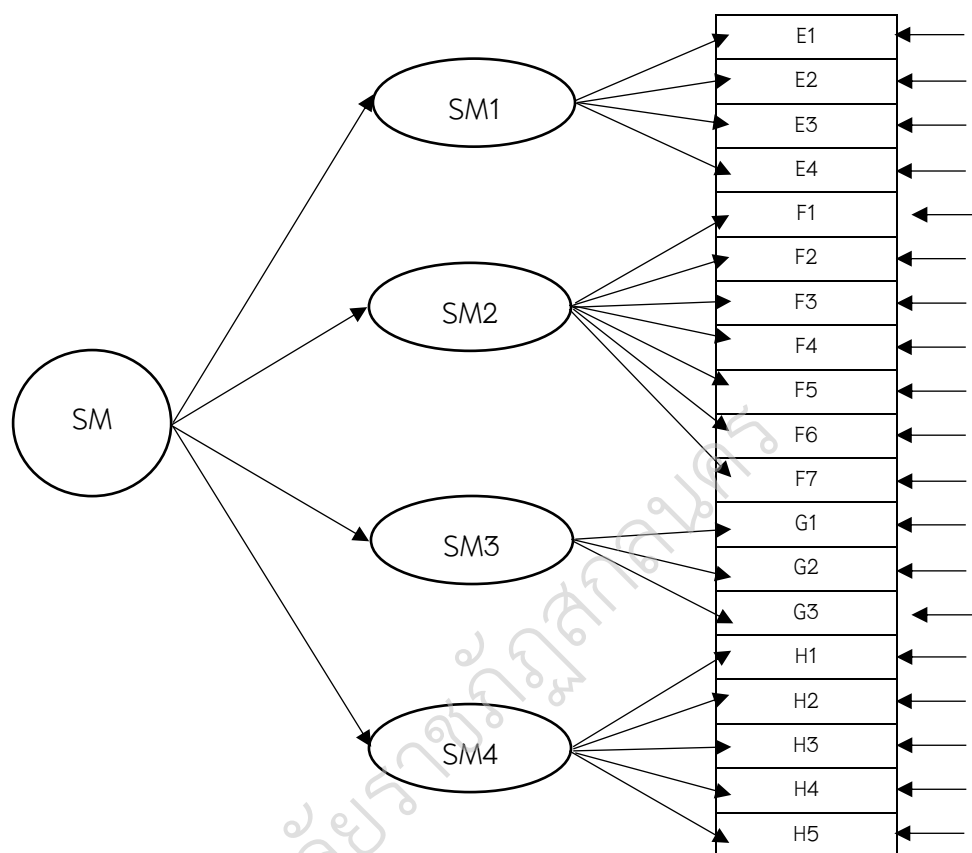
3.1.3 โมเดลองค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 30 ตัวชี้วัด

3.1.4 โมเดลองค์ประกอบหลัก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวชี้วัด

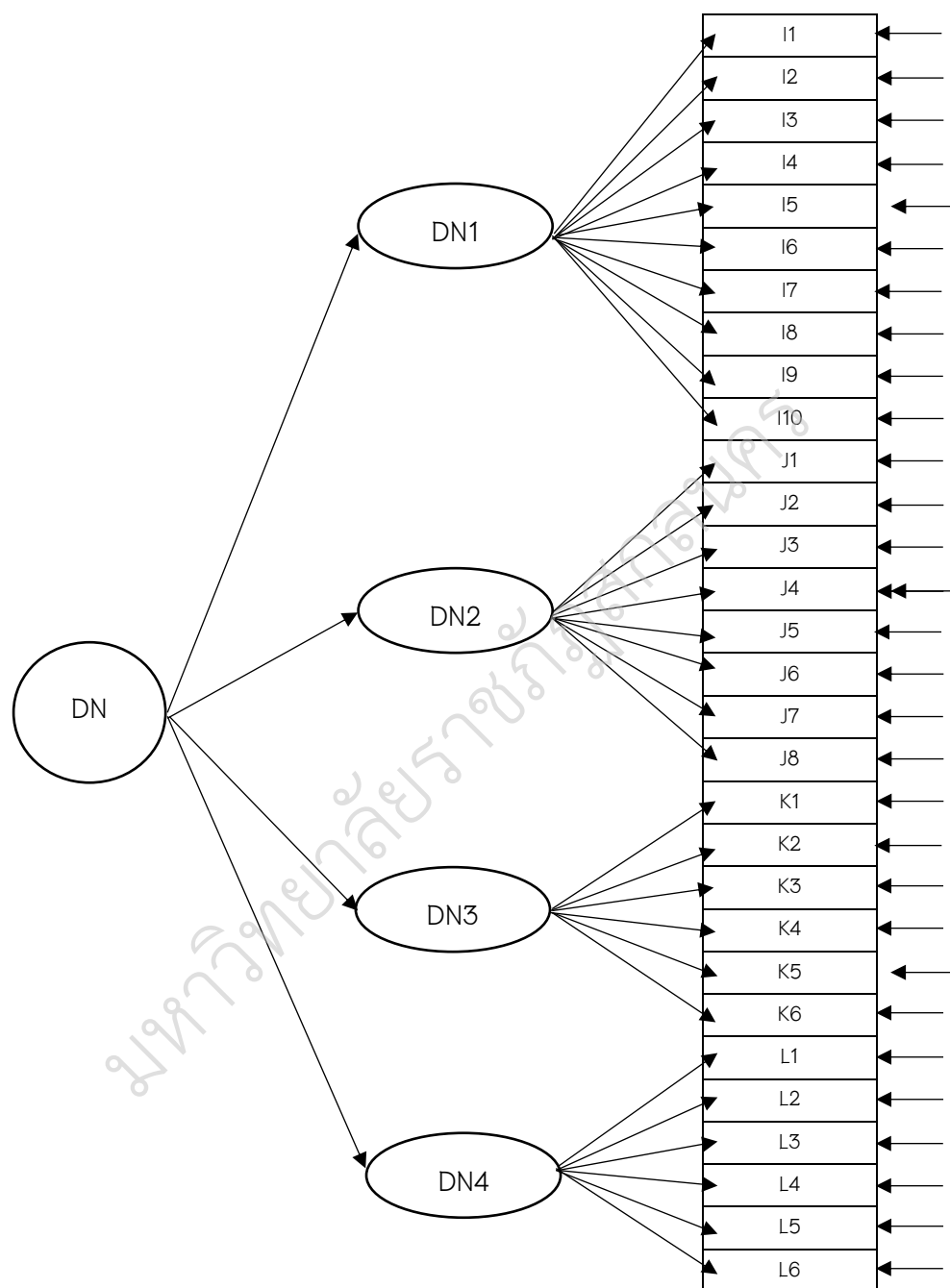
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในภาพประกอบ 12 – 15



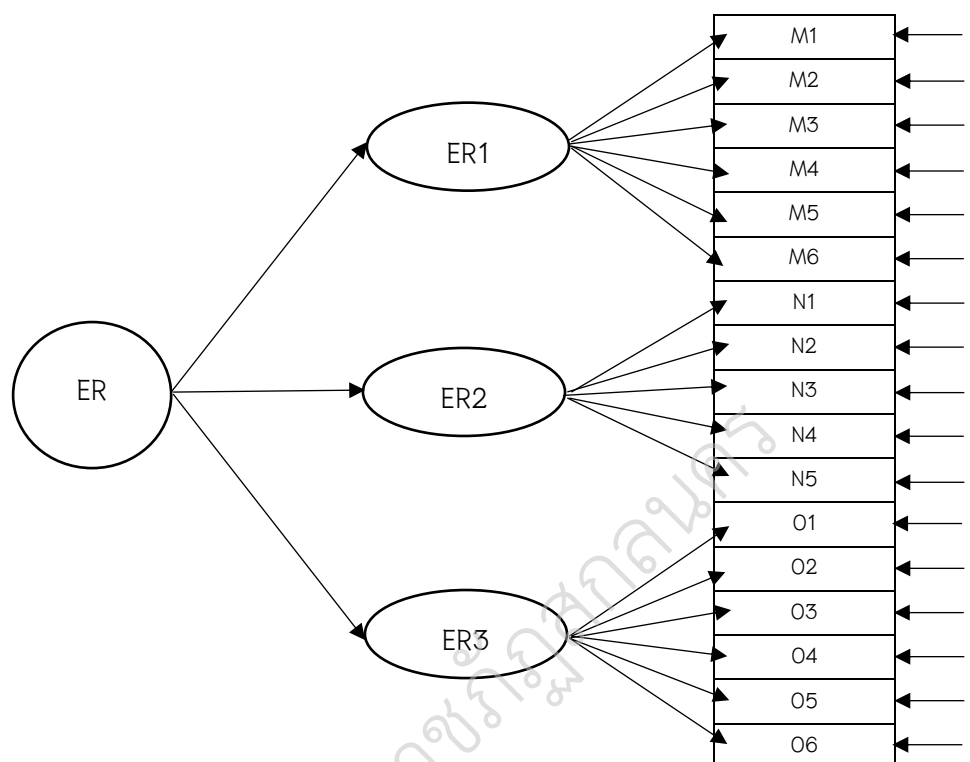
ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพ



ภาพประกอบ 13 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์กรสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้



ภาพประกอบ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น
รายโมเดลดังแสดงในตาราง 22-25

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้	A1	A2	A3	A4	A5	A6	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5
A1	1.00																			
A2	.85**	1.00																		
A3	.74**	.90**	1.00																	
A4	.72**	.84**	.93**	1.00																
A5	.66**	.78**	.86**	.92**	1.00															
A6	.60**	.65**	.74**	.76**	.82**	1.00														
B1	.52**	.62**	.65**	.64**	.59**	.53**	1.00													
B2	.57**	.64**	.69**	.68**	.63**	.56**	.66**	1.00												
B3	.53**	.64**	.68**	.69**	.63**	.56**	.62**	.77**	1.00											
B4	.56**	.62**	.63**	.60**	.55**	.48**	.60**	.62**	.69**	1.00										
C1	.37**	.44**	.52**	.45**	.41**	.37**	.39**	.42**	.38**	.43**	1.00									
C2	.43**	.49**	.56**	.57**	.52**	.46**	.47**	.50**	.47**	.43**	.75**	1.00								
C3	.42**	.47**	.52**	.53**	.49**	.42**	.38**	.43**	.43**	.36**	.68**	.87**	1.00							
C4	.45**	.49**	.55**	.56**	.50**	.45**	.45**	.53**	.47**	.37**	.72**	.91**	.83**	1.00						
C5	.42**	.47**	.49**	.49**	.44**	.37**	.46**	.46**	.42**	.39**	.66**	.81**	.74**	.85**	1.00					
D1	.56**	.59**	.67**	.67**	.60**	.50**	.53**	.52**	.50**	.46**	.56**	.65**	.59**	.61**	.58**	1.00				
D2	.57**	.62**	.71**	.72**	.66**	.55**	.55**	.54**	.54**	.46**	.58**	.67**	.62**	.64**	.58**	.93**	1.00			
D3	.57**	.63**	.72**	.73**	.66**	.56**	.54**	.54**	.54**	.46**	.57**	.68**	.63**	.66**	.59**	.89**	.96**	1.00		
D4	.54**	.61**	.70**	.70**	.63**	.53**	.54**	.53**	.54**	.44**	.55**	.66**	.62**	.62**	.55**	.85**	.92**	.94**	1.00	
D5	.51**	.57**	.66**	.66**	.61**	.52**	.50**	.49**	.50**	.43**	.54**	.65**	.58**	.58**	.53**	.81**	.86**	.87**	.91**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 22 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนานุคลากร (JK) ทั้ง 20 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .36–.96 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้ (D2) กับ ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้ (D3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .96 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้ (B4) กับ แทน ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี (C3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .36

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่อง เมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมตริก และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า มีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 9354.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .94 แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair and et. al., 2006, p.114 อ้างถึงใน สุขมาส อังคุโชติ และคณะ, 2554, หน้า 97–98)

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้

ตัวบ่งชี้	E1	E2	E3	E4	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	G1	G2	G3	H1	H2	H3	H4	H5
E1	1.00																		
E2	.84**	1.00																	
E3	.83**	.96**	1.00																
E4	.78**	.76**	.74**	1.00															
F1	.77**	.79**	.81**	.66**	1.00														
F2	.79**	.82**	.86**	.70**	.82**	1.00													
F3	.77**	.88**	.92**	.72**	.75**	.90**	1.00												
F4	.54**	.65**	.67**	.55**	.59**	.56**	.62**	1.00											
F5	.71**	.82**	.86**	.66**	.70**	.74**	.80**	.57**	1.00										
F6	.70**	.83**	.87**	.64**	.69**	.78**	.82**	.55**	.87**	1.00									
F7	.65**	.76**	.80**	.59**	.62**	.70**	.74**	.47**	.86**	.84**	1.00								
G1	.87**	.81**	.80**	.75**	.70**	.77**	.80**	.51**	.70**	.70**	.64**	1.00							
G2	.84**	.88**	.90**	.76**	.77**	.82**	.84**	.61**	.77**	.79**	.71**	.81**	1.00						
G3	.75**	.73**	.73**	.68**	.62**	.69**	.68**	.42**	.79**	.75**	.76**	.71**	.72**	1.00					
H1	.73**	.70**	.69**	.65**	.60**	.64**	.62**	.45**	.68**	.63**	.62**	.71**	.67**	.78**	1.00				
H2	.77**	.71**	.70**	.70**	.66**	.70**	.68**	.44**	.71**	.66**	.64**	.72**	.71**	.81**	.80**	1.00			
H3	.84**	.81**	.79**	.74**	.71**	.76**	.75**	.50**	.68**	.72**	.64**	.83**	.81**	.75**	.72**	.76**	1.00		
H4	.84**	.84**	.83**	.75**	.73**	.78**	.79**	.52**	.73**	.73**	.66**	.86**	.81**	.74**	.74**	.75**	.91**	1.00	
H5	.81**	.86**	.87**	.72**	.74**	.79**	.81**	.58**	.77**	.76**	.69**	.75**	.87**	.69**	.67**	.70**	.80**	.86**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 23 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการความรู้ (SM) ทั้ง 19 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .42–.96 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้ (E2) กับ ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้ (E3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .96 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมากำหนดเป็นกระบวนการทำงาน (F4) กับ ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (G3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .42

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่อง เมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมตริก และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า มีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 9728.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .96 แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair and et. al., 2006, p.114 อ้างถึงใน สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2554, หน้า 97–98)

[illegible]

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	K1	K2	K3	K4	K5	K6	L1	L2	L3	L4	L5	L6
J5	.67**	.64**	.73**	.65**	.60**	.61**	.74**	.65**	.69**	.69**	.79**	.73**	.84**	.90**	1.00															
J6	.65**	.61**	.67**	.64**	.62**	.61**	.69**	.62**	.68**	.67**	.86**	.73**	.81**	.77**	.82**	1.00														
J7	.71**	.68**	.65**	.66**	.64**	.65**	.71**	.63**	.70**	.66**	.70**	.72**	.87**	.82**	.78**	.72**	1.00													
J8	.75**	.73**	.66**	.72**	.69**	.69**	.70**	.69**	.75**	.73**	.73**	.73**	.87**	.81**	.77**	.72**	.92**	1.00												
K1	.73**	.71**	.69**	.70**	.67**	.67**	.73**	.69**	.75**	.81**	.76**	.73**	.86**	.93**	.83**	.70**	.77**	.80**	1.00											
K2	.71**	.68**	.66**	.68**	.64**	.65**	.71**	.68**	.74**	.79**	.76**	.72**	.85**	.91**	.82**	.71**	.74**	.76**	.93**	1.00										
K3	.70**	.67**	.67**	.67**	.63**	.64**	.70**	.65**	.73**	.77**	.75**	.71**	.85**	.92**	.82**	.69**	.75**	.76**	.95**	.92**	1.00									
K4	.70**	.67**	.66**	.67**	.63**	.64**	.70**	.65**	.73**	.77**	.74**	.70**	.84**	.91**	.81**	.68**	.73**	.74**	.94**	.92**	.92**	1.00								
K5	.67**	.64**	.63**	.66**	.62**	.61**	.67**	.63**	.71**	.76**	.73**	.67**	.81**	.88**	.78**	.67**	.70**	.71**	.92**	.88**	.89**	.89**	1.00							
K6	.69**	.66**	.66**	.66**	.62**	.63**	.70**	.65**	.74**	.77**	.74**	.69**	.84**	.90**	.79**	.68**	.74**	.75**	.94**	.90**	.92**	.91**	.88**	1.00						
L1	.66**	.64**	.71**	.64**	.60**	.60**	.74**	.63**	.73**	.75**	.77**	.67**	.73**	.78**	.86**	.68**	.68**	.70**	.81**	.78**	.79**	.78**	.77**	.77**	1.00					
L2	.66**	.64**	.73**	.65**	.61**	.60**	.77**	.64**	.73**	.75**	.78**	.66**	.72**	.77**	.88**	.69**	.68**	.70**	.81**	.78**	.78**	.78**	.75**	.77**	.93**	1.00				
L3	.66**	.64**	.73**	.64**	.59**	.60**	.77**	.64**	.73**	.76**	.77**	.66**	.72**	.78**	.88**	.70**	.67**	.70**	.82**	.79**	.79**	.79**	.77**	.77**	.93**	.95**	1.00			
L4	.64**	.62**	.68**	.62**	.59**	.58**	.72**	.61**	.71**	.74**	.76**	.65**	.71**	.77**	.86**	.70**	.66**	.68**	.80**	.76**	.76**	.76**	.74**	.75**	.90**	.91**	.92**	1.00		
L5	.66**	.64**	.73**	.65**	.60**	.61**	.77**	.64**	.73**	.77**	.78**	.67**	.72**	.79**	.89**	.71**	.68**	.70**	.82**	.79**	.79**	.79**	.76**	.78**	.93**	.95**	96	.93**	1.00	
L6	.63**	.62**	.71**	.62**	.57**	.59**	.74**	.61**	.70**	.73**	.76**	.65**	.71**	.77**	.86**	.69**	.66**	.68**	.81**	.79**	.77**	.79**	.76**	.76**	.91**	.93**	.93**	.90**	.94**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 24 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 3 ภาวะผู้นำ (DN) ทั้ง 30 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .57–.96 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด จำนวน 2 คู่ คือ ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ (I1) กับ ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้ (I2) และผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ (L3) กับผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความเด็ดขาดได้ (L5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .96 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร (I5) ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (L6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .57

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่องเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากับหนึ่งเมตริก และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า มีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 20311.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .97 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair and et. al., 2006, p.114 อ้างถึงใน สุกมาส อังคุโชติ และคณะ, 2554, หน้า 97–98)

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบอยู่ในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวบ่งชี้	M1	M2	M3	M4	M5	M6	N1	N2	N3	N4	N5	O1	O2	O3	O4	O5	O6
M1	1.00																
M2	.97**	1.00															
M3	.86**	.87**	1.00														
M4	.94**	.95**	.87**	1.00													
M5	.87**	.88**	.82**	.87**	1.00												
M6	.89**	.89**	.80**	.89**	.82**	1.00											
N1	.81**	.79**	.80**	.75**	.71**	.70**	1.00										
N2	.72**	.69**	.61**	.69**	.63**	.70**	.74**	1.00									
N3	.93**	.93**	.84**	.93**	.85**	.88**	.77**	.72**	1.00								
N4	.88**	.89**	.82**	.88**	.81**	.84**	.77**	.73**	.95**	1.00							
N5	.79**	.79**	.82**	.78**	.73**	.73**	.79**	.66**	.84**	.89**	1.00						
O1	.68**	.68**	.71**	.69**	.66**	.65**	.72**	.75**	.67**	.69**	.76**	1.00					
O2	.80**	.81**	.82**	.79**	.74**	.73**	.77**	.66**	.82**	.83**	.92**	.77**	1.00				
O3	.78**	.79**	.82**	.78**	.72**	.73**	.77**	.62**	.83**	.86**	.95**	.72**	.93**	1.00			
O4	.79**	.80**	.84**	.80**	.73**	.71**	.79**	.61**	.82**	.84**	.92**	.71**	.90**	.96**	1.00		
O5	.72**	.71**	.74**	.72**	.68**	.68**	.72**	.70**	.73**	.74**	.82**	.77**	.80**	.80**	.79**	1.00	
O6	.77**	.79**	.80**	.78**	.71**	.70**	.78**	.62**	.79**	.80**	.86**	.68**	.84**	.85**	.88**	.80**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p<.01)

จากตาราง 25 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) ทั้ง 17 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .61–.97 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น (M1) กับ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน (M2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .97 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน (M3) กับ ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน (N2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .61

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่อง เมทริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริก และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่ามีค่า Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 10621.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .96 แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair and et. al., 2006, p. 114 อ้างถึงใน สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2554, หน้า 97–98)

ตาราง 26 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

โมเดล	Bartlett's test of sphericity	P	ค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy
ด้านการพัฒนาบุคลากร	9354.77	0.000	.94
ด้านการจัดการความรู้	9728.72	0.000	.96
ด้านภาวะผู้นำ	20311.40	0.000	.97
ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	10621.44	0.000	.96

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 26 พบว่าเมทริกสหสัมพันธ์ระหว่างโมเดลหลักแตกต่างจากเมทริกเอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ค่าสถิติ Bartlett มีค่าเท่ากับ 20311.40, 10621.44, 9728.72 และ 9354.77 ตามลำดับ โดยทุกโมเดลมีค่าความน่าจะเป็น .00 ($p < .01$) ส่วนดัชนี KMO มีค่าเท่ากับ .97, .96, .96 และ .94 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 และเข้าสู่ 1 จึงสรุปได้ว่ามีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ 86 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (JK) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบย่อย	JK1	JK2	JK3	JK4
JK1	1.00			
JK2	.84 ^{**}	1.00		
JK3	.60 ^{**}	.62 ^{**}	1.00	
JK4	.70 ^{**}	.76 ^{**}	.72 ^{**}	1.00

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 27 พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวขององค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .60–.84 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (JK1) กับการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (JK2) และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (JK1) กับการรักษาคนเก่ง (JK3)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (JK)

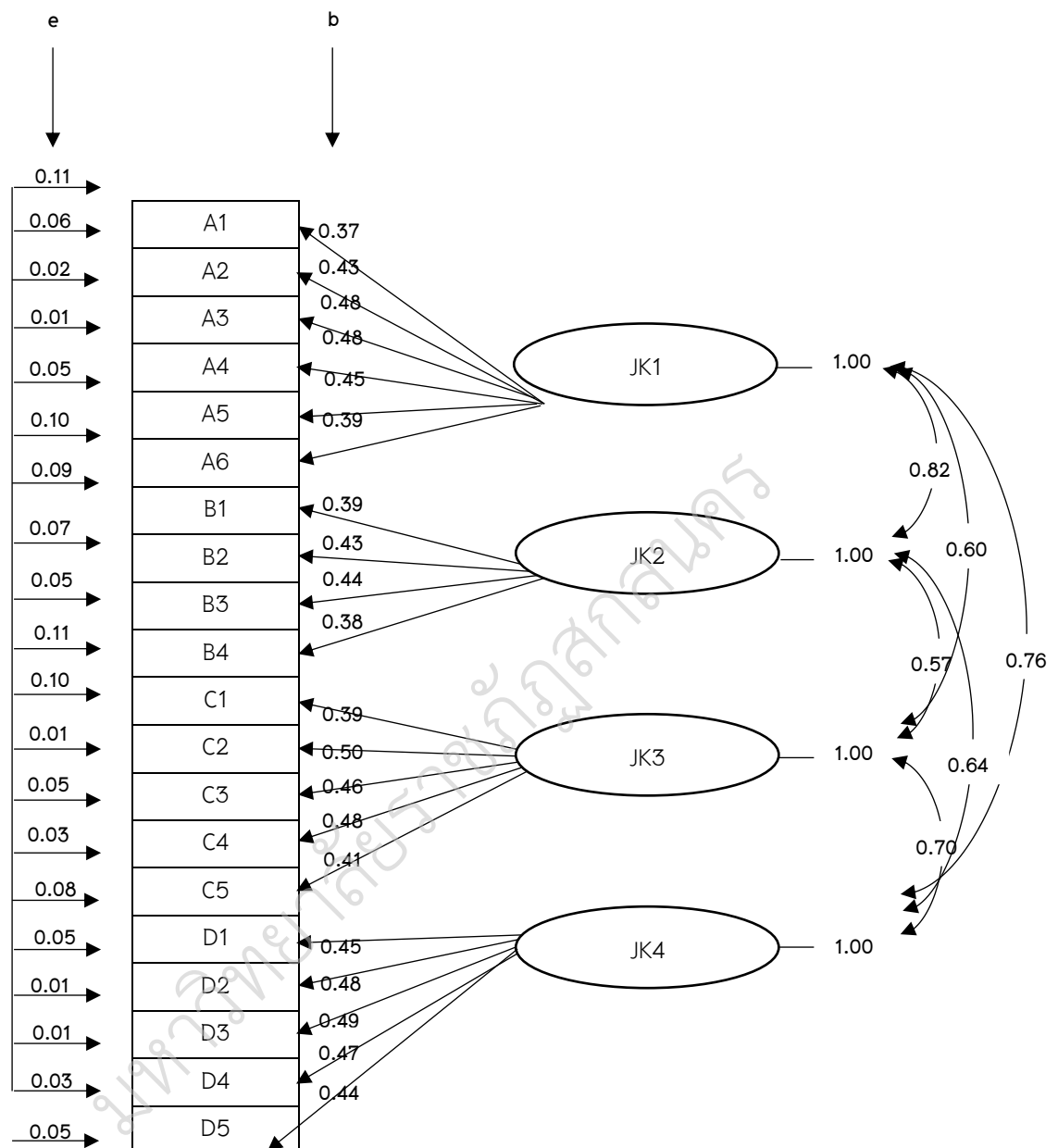
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (JK)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
JK1	A1	.37 ^{**} (.02)	.56	0.07	0.11
	A2	.43 ^{**} (.02)	.75	0.04	0.06
	A3	.48 ^{**} (.02)	.92	0.78	0.02
	A4	.48 ^{**} (.02)	.94	0.98	0.01
	A5	.45 ^{**} (.02)	.81	0.01	0.05
	A6	.39 ^{**} (.02)	.61	0.12	0.10
JK2	B1	.39 ^{**} (.02)	.62	0.46	0.09
	B2	.43 ^{**} (.02)	.73	0.42	0.07
	B3	.44 ^{**} (.02)	.79	0.74	0.05
	B4	.38 ^{**} (.02)	.58	0.28	0.11
JK3	C1	.39 ^{**} (.02)	.60	0.11	0.10
	C2	.50 ^{**} (.02)	.95	1.14	0.01
	C3	.46 ^{**} (.02)	.80	0.25	0.05

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
JK4	C4	.48 ^{**} (.02)	.88	0.40	0.03
	C5	.41 ^{**} (.02)	.69	0.06	0.08
	D1	.45 ^{**} (.02)	.82	0.00	0.05
	D2	.48 ^{**} (.02)	.94	0.50	0.01
	D3	.49 ^{**} (.02)	.98	1.19	0.01
	D4	.47 ^{**} (.02)	.90	0.25	0.03
	D5	.44 ^{**} (.02)	.78	0.03	0.05

จากตาราง 27 และ 28 สามารถสร้างโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (JK) ได้ดังภาพประกอบ 16



Chi-Square = 161.80, df = 146, P-value = 0.18, RMSEA = 0.018

ภาพประกอบ 16 โมเดลการวัดองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 161.80 องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 146 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .18 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ χ^2/df เท่ากับ 1.11 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .94 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .018 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 28 และภาพประกอบ 16 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .37-.50 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A1-A6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JK1 ตัวบ่งชี้ B1-B4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JK2 ตัวบ่งชี้ C1-C5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JK3 และตัวบ่งชี้ D1-D5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JK4 นอกจากจะพิจารณาค่าองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความผันแปรร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน จากตาราง 30 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุด ตั้งแต่ .60-.84 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่น ในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้

ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมขององค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร สำหรับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ต่อไป

สำหรับโมเดลภาวะองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$JK1 = .78 (A3) + .78 (A6) + .74 (A2) + .61 (A1) + .59 (A4) + .58 (A5)$$

$$JK2 = .94 (B1) + .93 (B2) + .80 (B3) + .62 (B4)$$

$$JK3 = .95 (G2) + .87 (G4) + .80 (G3) + .68 (G5) + .60 (G1)$$

$$JK4 = .98 (H3) + .94 (H2) + .90 (H4) + .82 (H1) + .78 (H5)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร (C2) (b = .50)
2. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้ (D3) (b = .49)
3. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรได้ (A3) (b = .48)
4. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้ (A4) (b = .48)
5. ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (C4) (b = .48)
6. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้น ในการทำงานได้ (D2) (b = .48)
7. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรคิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้ (D4) (b = .47)
8. ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี (C3) (b = .46)

9. แทน ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ (A5) ($b = .45$)
 10. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้ (D1) ($b = .45$)
 11. ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้ (B3) ($b = .44$)
 12. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้ (D5) ($b = .44$)
 13. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึก อบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ (A2) ($b = .43$)
 14. ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้ (B2) ($b = .43$)
 15. ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อได้ (C5) ($b = .41$)
 16. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการรับมือสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (A6) ($b = .39$)
 17. ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้ (B1) ($b = .39$)
 18. ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ (C1) ($b = .39$)
 19. ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้ (B4) ($b = .38$)
 20. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้ (A1) ($b = .37$)
2. โมเดลองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการความรู้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ (SM) ดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบ
ของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาชุมพร องค์กรประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้

องค์ประกอบย่อย	SM1	SM2	SM3	SM4
SM1	1.00			
SM2	.97 ^{**}	1.00		
SM3	.87 ^{**}	.87 ^{**}	1.00	
SM4	.95 ^{**}	.93 ^{**}	.85 ^{**}	1.00

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

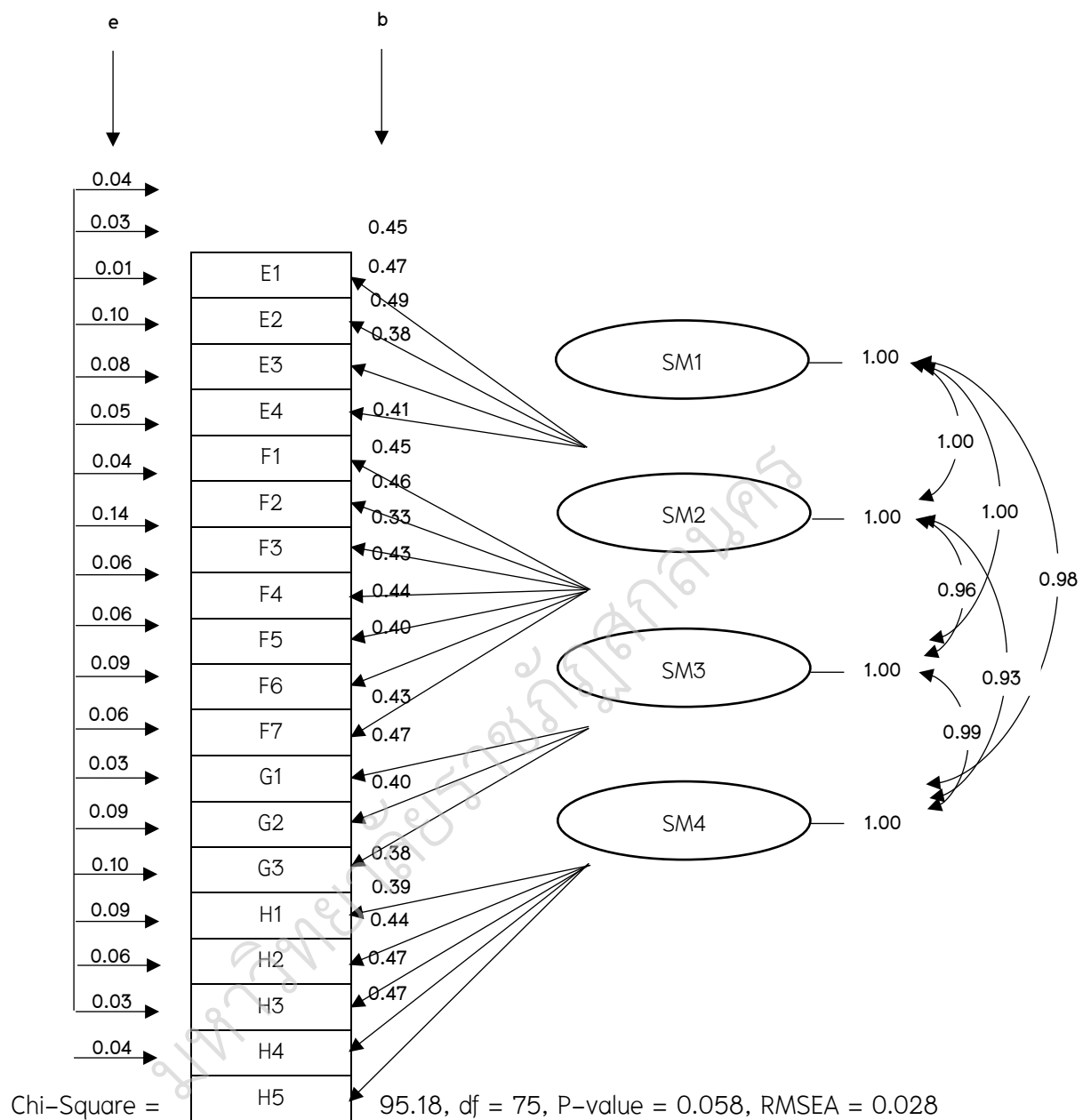
จากตาราง 29 พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวขององค์ประกอบหลักที่ 1
ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .85-.97 โดยองค์ประกอบย่อย ที่มีความ
สัมพันธ์กันสูงสุด คือ การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล (SM1) กับ การจัดการความรู้ (SM2)
และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การสร้างองค์ความรู้ (SM3)
กับการประเมินผล (SM4)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาชุมพร องค์กรประกอบหลัก
ที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ (SM) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ (SM)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
SM1	E1	.45 ^{**} (.02)	.82	0.61	0.04
	E2	.47 ^{**} (.02)	.88	0.47	0.03
	E3	.49 ^{**} (.02)	.96	0.92	0.01
	E4	.38 ^{**} (.02)	.60	0.13	0.10
SM2	F1	.41 ^{**} (.02)	.67	0.07	0.08
	F2	.45 ^{**} (.02)	.80	0.26	0.05
	F3	.46 ^{**} (.02)	.84	0.33	0.04
	F4	.33 ^{**} (.02)	.45	-0.08	0.14
	F5	.43 ^{**} (.02)	.75	0.37	0.06
	F6	.44 ^{**} (.02)	.76	0.23	0.06
	F7	.40 ^{**} (.02)	.65	-0.04	0.09
SM3	G1	.43 ^{**} (.02)	.76	0.34	0.06
	G2	.47 ^{**} (.02)	.87	0.51	0.03
	G3	.40 ^{**} (.02)	.64	0.14	0.09
SM4	H1	.38 ^{**} (.02)	.61	0.05	0.10
	H2	.39 ^{**} (.02)	.62	0.15	0.09
	H3	.44 ^{**} (.02)	.77	0.11	0.06
	H4	.47 ^{**} (.02)	.87	0.36	0.03
	H5	.47 ^{**} (.02)	.84	0.29	0.04

จากตาราง 29 และ 30 สามารถสร้างโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 2
ด้านการจัดการความรู้ (SM) ได้ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการ
ความรู้

จากตาราง 30 และภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 95.18 องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 75 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .058 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ χ^2/df เท่ากับ 1.27 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .93 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .028 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 30 และภาพประกอบ 17 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .33-.49 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ E1-E4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SM1 ตัวบ่งชี้ F1-F7 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SM2 ตัวบ่งชี้ G1-G3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SM3 และตัวบ่งชี้ H1-H5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SM4 นอกจากนี้จะพิจารณาค่าองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความผันแปรร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน จากตาราง 28 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุด ตั้งแต่ .85-.97 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่น ในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามารวบรวมด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้

ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมขององค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ สำหรับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ ต่อไป

สำหรับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$SM1 = .96 (E3) + .88 (E2) + .82 (E1) + .60 (E4)$$

$$SM2 = .84 (F3) + .80 (F2) + .76 (F6) + .75 (F5) + .67 (F1) + .65 (F7) + .45 (F4)$$

$$SM3 = .87 (G2) + .76 (G1) + .64 (G3)$$

$$SM4 = .87 (H4) + .84 (H5) + .77 (H3) + .62 (H2) + .61 (H1)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้ (E3) (b = .49)
2. ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้ (E2) (b = .47)
3. ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ (G2) (b = .47)
4. ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน (H4) (b = .47)
5. ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลที่ประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้ (H5) (b = .47)
6. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (F3) (b = .46)
7. ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ในองค์กรที่กระจายกระจายในตัวบุคคลได้ (E1) (b = .45)
8. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (F2) (b = .45)

9. ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ และกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ได้ (F6) ($b = .44$)
10. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (H3) ($b = .44$)
11. ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดเจนได้ (F5) ($b = .43$)
12. ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองมีศักยภาพ (G1) ($b = .43$)
13. ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (F1) ($b = .41$)
14. ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมากำหนดเป็นกระบวนการทำงาน (F7) ($b = .40$)
15. ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในองค์กร (G3) ($b = .40$)
16. ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ (H2) ($b = .39$)
17. ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (E4) ($b = .38$)
18. ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้ (H1) ($b = .38$)
19. ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ความรู้ได้ (F4) ($b = .33$)

3. โมเดลองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบของโมเดลองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ (DN) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบ
ของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อย	DN1	DN2	DN3	DN4
DN1	1.00			
DN2	.74**	1.00		
DN3	.73**	.88**	1.00	
DN4	.66**	.75**	.85**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 31 พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวขององค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .66–.88 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (DN2) กับการตัดสินใจได้ทันท่วงที (DN3) และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (DN4) กับการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (DN1)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ (DN) ดังตาราง 32

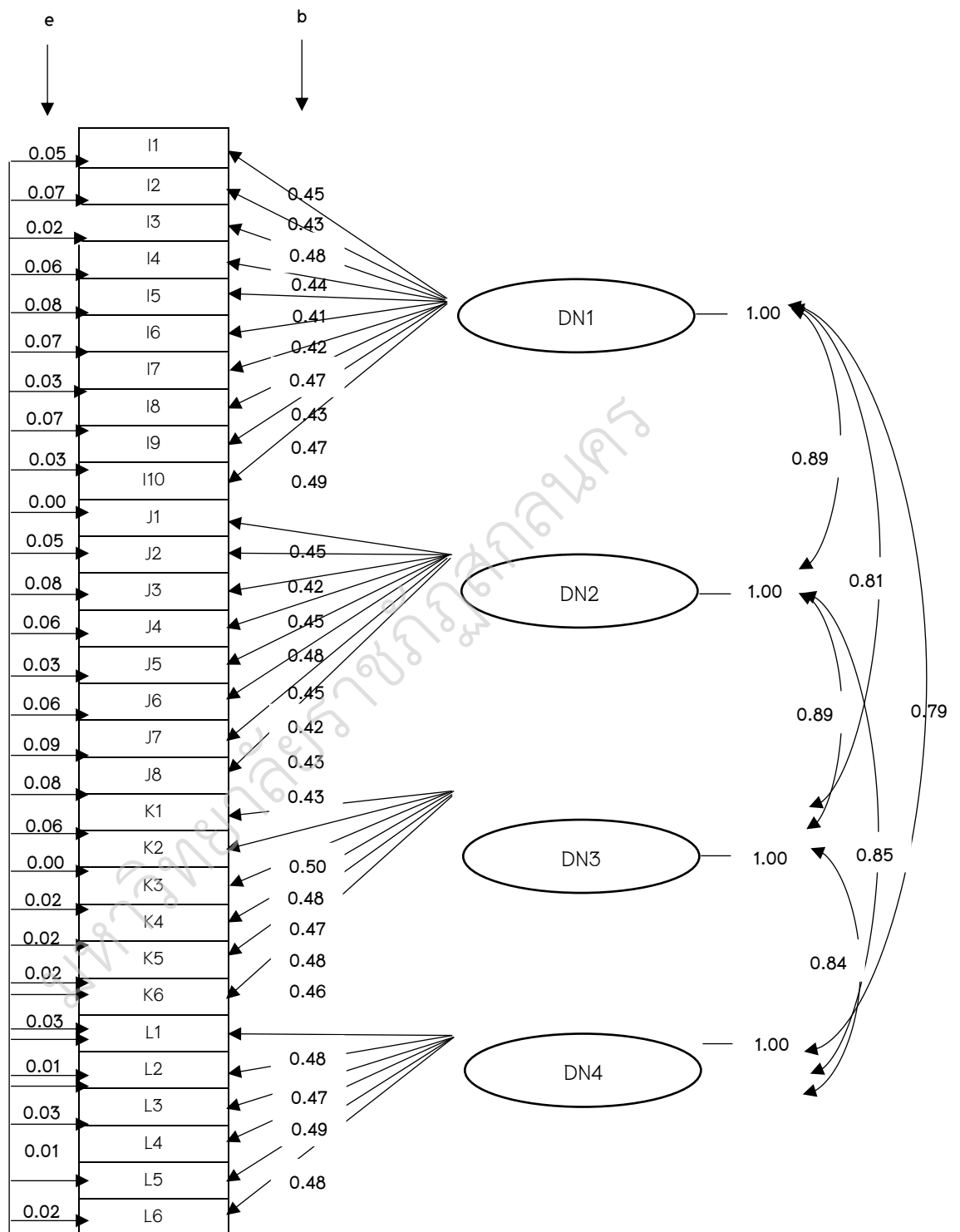
ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
องค์ประกอบหลัก ที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ (DN)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
DN1	I1	.45**(.02)	.81	1.73	0.05
	I2	.43**(.02)	.73	0.23	0.07
	I3	.48**(.02)	.92	1.61	0.02
	I4	.44**(.02)	.76	0.51	0.06
	I5	.41**(.02)	.69	-0.24	0.08
	I6	.42**(.02)	.71	-0.07	0.07
	I7	.47**(.02)	.87	0.43	0.03
	I8	.43**(.02)	.73	0.45	0.07
	I9	.47**(.02)	.87	1.14	0.03
	I10	.49**(.02)	.98	1.80	0.00
DN2	J1	.45**(.02)	.81	1.41	0.05
	J2	.42**(.02)	.69	0.58	0.08
	J3	.45**(.02)	.77	-0.58	0.06
	J4	.48**(.02)	.90	4.52	0.03
	J5	.45**(.02)	.78	0.82	0.06
	J6	.42**(.02)	.67	0.97	0.09
	J7	.43**(.02)	.71	0.90	0.08
	J8	.43**(.02)	.76	1.20	0.06
DN3	K1	.50**(.02)	1.00	3.19	0.00
	K2	.48**(.02)	.91	0.89	0.02
	K3	.47**(.02)	.91	-0.01	0.02
	K4	.48**(.02)	.93	0.78	0.02
	K5	.46**(.02)	.85	0.34	0.04

ตาราง 32 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	K6	.47**(.02)	.89	-0.06	0.03
DN4	L1	.48**(.02)	.92	0.45	0.02
	L2	.49**(.02)	.94	1.01	0.01
	L3	.49**(.02)	.95	1.35	0.01
	L4	.47**(.02)	.89	0.38	0.03
	L5	.49**(.02)	.97	1.67	0.01
	L6	.48**(.02)	.91	0.28	0.02

จากตาราง 31 และ 32 สามารถสร้างโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ (DN) ได้ดังภาพประกอบ 18



Chi-Square = 97.86, df = 174, P-value = 1.00, RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 18 โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ

จากตาราง 32 และภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 97.86 องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 174 คำนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ χ^2/df เท่ากับ .56 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .000 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 32 และภาพประกอบ 18 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 30 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .41-.50 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ I1-I10 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DN1 ตัวบ่งชี้ J1-J8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DN2 ตัวบ่งชี้ K1-K6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DN3 และตัวบ่งชี้ L1-L6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DN4 นอกจากนี้จะพิจารณาค่าองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความผันแปรร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน จากตาราง 34 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุดตั้งแต่ .66-.88 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่น ในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่

สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมขององค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ
สำหรับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ต่อไป

สำหรับโมเดลภาวะองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ ได้สเกล
องค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$DN1 = .98 (I10) + .92 (I3) + .87 (I7) + .87 (I9) + .81 (I1) + .76 (I4) + .73 (I2) + .73 (I8) + .71 (I6) + .69 (I5)$$

$$DN2 = .90 (J4) + .81 (J1) + .78 (J5) + .77 (J3) + .76 (J8) + .71 (J7) + .69 (J2) + .67 (J6)$$

$$DN3 = 1.00 (K1) + .93 (K4) + .91 (K2) + .91 (K3) + .89 (K6) + .85 (K5)$$

$$DN4 = .97 (L5) + .95 (L3) + .94 (L2) + .92 (L1) + .91 (L6) + .89 (L4)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 30 ตัว พบว่า
สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 3
ด้านภาวะผู้นำ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ (K1)
(b = .50)
2. ผู้บริหารและครูเข้าใจสถานการณ์และทิศทาง การบริหารสถานศึกษา
(I10) (b = .49)
3. ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ
บุคลากรในองค์กรได้ (L2) (b = .49)
4. ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ (L3) (b = .49)
5. ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความ
เด็ดขาดได้ (L5) (b = .49)
6. ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นใน
อนาคตได้ (I3) (b = .48)
7. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมที่ดีใน
การทำงานได้ (J4) (b = .48)

8. ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์
(K2) (b = .48)
9. ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์งานในการตัดสินใจได้
ทันทั่วทั้งที่ (K4) (b = .48)
10. ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้
เป็นอย่างดี (L1) (b = .48)
11. ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (L6) (b = .48)
12. ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามบริบทของ
สังคมได้ (I7) (b = .47)
13. ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน (I9) (b = .47)
14. ผู้บริหารและครูมีความสุข รอบคอบ คัดรอบด้านในการตัดสินใจได้
ทันทั่วทั้งที่ (K3) (b = .47)
15. ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหาร และด้าน
การตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันทั่วทั้งที่ (K6) (b = .47)
16. ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อ่อนน้อมตามสถานการณ์เพื่อให้
เหตุการณ์ดีขึ้นได้ (L4) (b = .47)
17. ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อ
การตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ (K5) (b = .46)
18. ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด
วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ (I1) (b = .45)
19. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน
(J1) (b = .45)
20. ผู้บริหารและครูมีการคิดเชิงบวกให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ที่
เกิดขึ้นได้ (J3) (b = .45)
21. ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ดื้อหรือหย่อนมาก
จนเกินไป (J5) (b = .45)
22. ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจขององค์กรได้ (I4)
(b = .44)

23. ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้ (I2) ($b = .43$)

24. ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งผู้มีปัญหาท้องถิ่น (I8) ($b = .43$)

25. ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ (J7) ($b = .43$)

26. ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (J8) ($b = .43$)

27. ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ (I6) ($b = .42$)

28. ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์ (J2) ($b = .42$)

29. ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตามสถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร (J6) ($b = .42$)

30. ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร (I5) ($b = .41$)

4. โมเดลองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบของโมเดลองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 3 องค์ประกอบของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบย่อย	ER1	ER2	ER3
ER1	1.00		
ER2	.91 ^{**}	1.00	
ER3	.83 ^{**}	.85 ^{**}	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 33 พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวขององค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .83–.91 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER2) กับการให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER1) และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วม (ER3) กับการให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER1)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) ดังตาราง 34

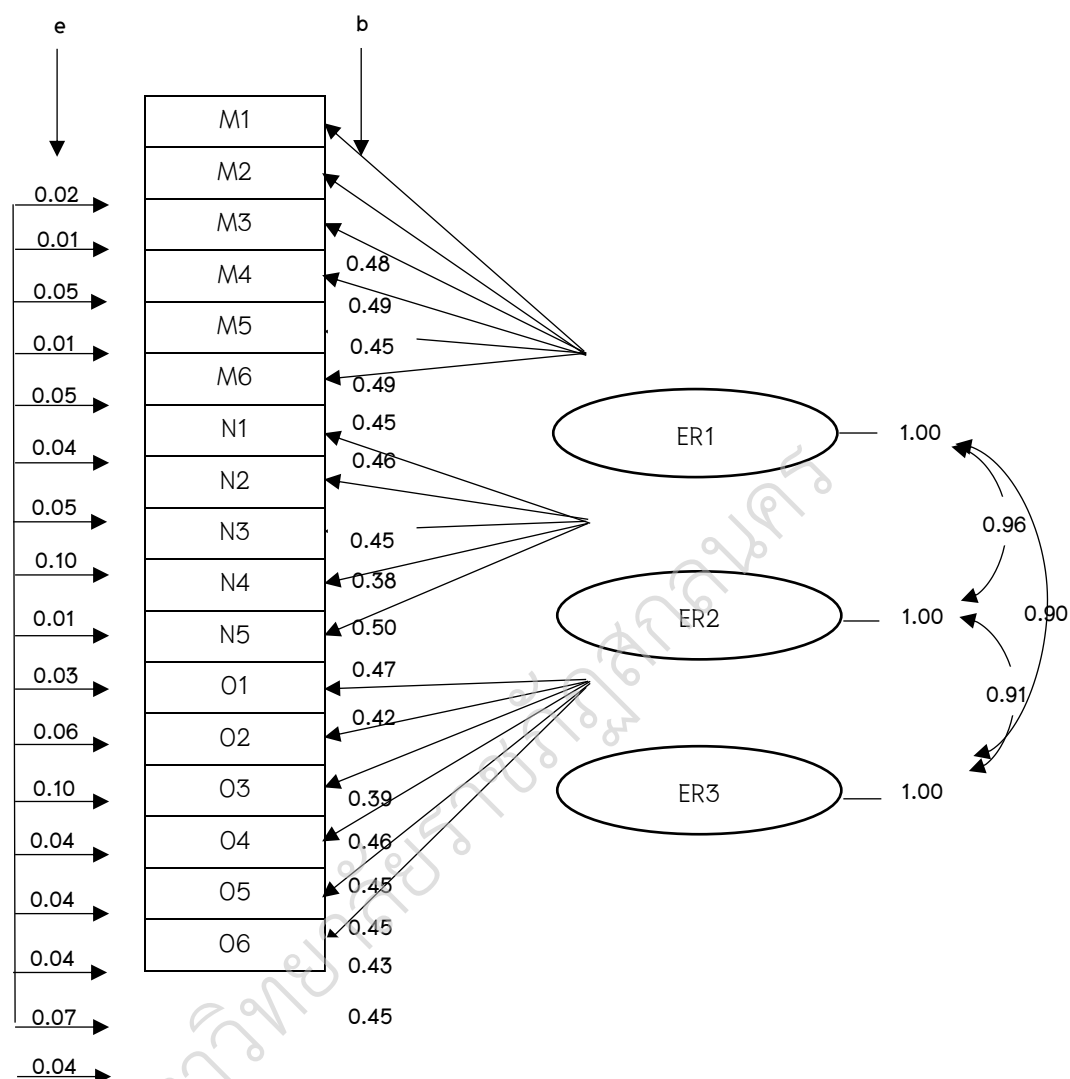
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
ER1	M1	.48 ^{**} (.02)	.94	0.13	0.02
	M2	.49 ^{**} (.02)	.95	0.47	0.01
	M3	.45 ^{**} (.02)	.81	-0.01	0.05

ตาราง 34 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	M4	.49 ^{**} (.02)	.95	0.93	0.01
	M5	.45 ^{**} (.02)	.80	0.13	0.05
	M6	.46 ^{**} (.02)	.83	0.17	0.04
ER2	N1	.45 ^{**} (.02)	.82	0.78	0.05
	N2	.38 ^{**} (.02)	.58	-0.08	0.10
	N3	.50 ^{**} (.02)	.98	1.90	0.01
	N4	.47 ^{**} (.02)	.89	1.08	0.03
	N5	.42 ^{**} (.02)	.74	0.01	0.06
ER3	O1	.39 ^{**} (.02)	.61	0.70	0.10
	O2	.46 ^{**} (.02)	.85	1.23	0.04
	O3	.45 ^{**} (.02)	.84	1.95	0.04
	O4	.45 ^{**} (.02)	.84	0.26	0.04
	O5	.43 ^{**} (.02)	.74	0.74	0.07
	O6	.45 ^{**} (.02)	.83	0.83	0.04

จากตาราง 33 และ 34 สามารถสร้างโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) ได้ดังภาพประกอบ 19



Chi-Square = 58.01, df = 53, P-value = 0.30, RMSEA = 0.016

ภาพประกอบ 19 โมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากตาราง 34 และภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งพิจารณาได้

จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 58.01 องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 53 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .001 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ χ^2/df เท่ากับ 1.09 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .94 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .016 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 34 และภาพประกอบ 19 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .38-.50 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ M1-M6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ER1 ตัวบ่งชี้ N1-N5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ER2 และตัวบ่งชี้ O1-O6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ER3 นอกจากนี้จะพิจารณาค่าองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความผันแปรร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน จากตาราง 32 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุดตั้งแต่ .83-.91 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่น ในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมขององค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ต่อไป

สำหรับโมเดลภาวะองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$ER1 = .95 (M2) + .95 (M4) + .94 (M1) + .83 (M6) + .81 (M3) + .80 (M5)$$

$$ER2 = .58 (N2) + .74 (N5) + .82 (N1) + .89 (N4) + .98 (N3)$$

$$ER3 = .61 (O1) + .74 (O5) + .83 (O6) + .84 (O3) + .84 (O4) + .85 (O2)$$

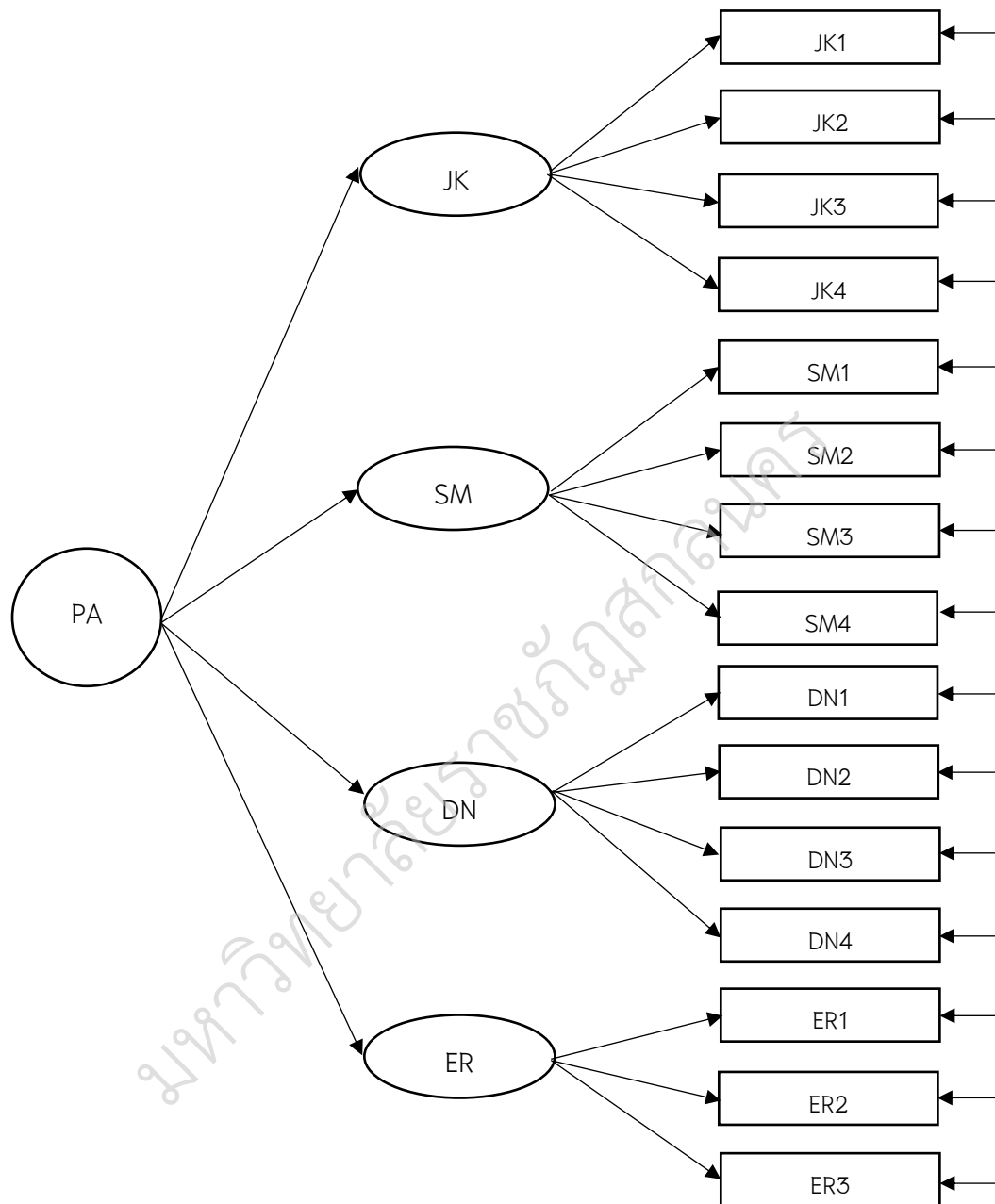
สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน (N3) (b = .50)
2. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา (M4) (b = .49)
3. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน (M2) (b = .49)
4. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น (M1) (b = .48)
5. ผู้บริหารและครูให้บริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้ (N4) (b = .47)
6. ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน (O2) (b = .46)
7. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน (M6) (b = .46)
8. ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน (O6) (b = .45)
9. ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา (O4) (b = .45)

10. ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนา
งาน (O3) (b = .45)
11. ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของ
โรงเรียน (N1) (b = .45)
12. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบ
ผลสำเร็จของงาน (M5) (b = .45)
13. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการ
ดำเนินงาน และพัฒนางาน (M3) (b = .45)
14. ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน
(O5) (b = .43)
15. ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ได้อย่างชัดเจน (N5) (b = .42)
16. ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น (O1)
(b = .39)
17. ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบ
จากการดำเนินงานของโรงเรียน (N2) (b = .38)

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบ
ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสอง ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ
หลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (JK) ด้านการจัดการความรู้ (SM) ด้านภาวะผู้นำ (DN)
และด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้ง
เดียว ซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์การสมรรถนะ
สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง
ขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 15 ตัวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกสหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี KMO (Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ตัวบ่งชี้	JK1	JK2	JK3	JK4	SM1	SM2	SM3	SM4	DN1	DN2	DN3	DN4	ER1	ER2	ER3
JK1	1.00														
JK2	.71**	1.00													
JK3	.77**	.76**	1.00												
JK4	.89**	.72**	.78**	1.00											
SM1	.73**	.96**	.79**	.75**	1.00										
SM2	.77**	.77**	.97**	.77**	.81**	1.00									
SM3	.97**	.74**	.79**	.93**	.77**	.79**	1.00								
SM4	.92**	.73**	.80**	.97**	.76**	.80**	.95**	1.00							
DN1	.75**	.94**	.80**	.76**	.98**	.82**	.78**	.77**	1.00						
DN2	.86**	.76**	.85**	.88**	.78**	.88**	.88**	.90**	.80**	1.00					
DN3	.86**	.72**	.72**	.85**	.74**	.72**	.89**	.88**	.75**	.83**	1.00				
DN4	.86**	.72**	.71**	.86**	.73**	.71**	.90**	.89**	.75**	.82**	.99**	1.00			
ER1	.69**	.76**	.73**	.68**	.80**	.76**	.71**	.69**	.82**	.73**	.66**	.65**	1.00		
ER2	.80**	.73**	.88**	.80**	.77**	.89**	.82**	.82**	.79**	.88**	.74**	.74**	.70**	1.00	
ER3	.83**	.85**	.86**	.82**	.89**	.89**	.85**	.84**	.90**	.89**	.80**	.80**	.80**	.83**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบย่อยองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .65–.99 พบว่าทุกคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป และเมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .50 จะทำให้ข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบผลการตรวจสอบข้อมูล ดังตาราง 36

ตาราง 36 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

โมเดล	Bartlett's test of sphericity	P	ค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy
องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	11385.50	0.000	.94

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 36 พบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 11385.50 ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .94 ซึ่งมากกว่า .50 ดังนั้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบซึ่งได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังตาราง 37 และภาพประกอบ 21

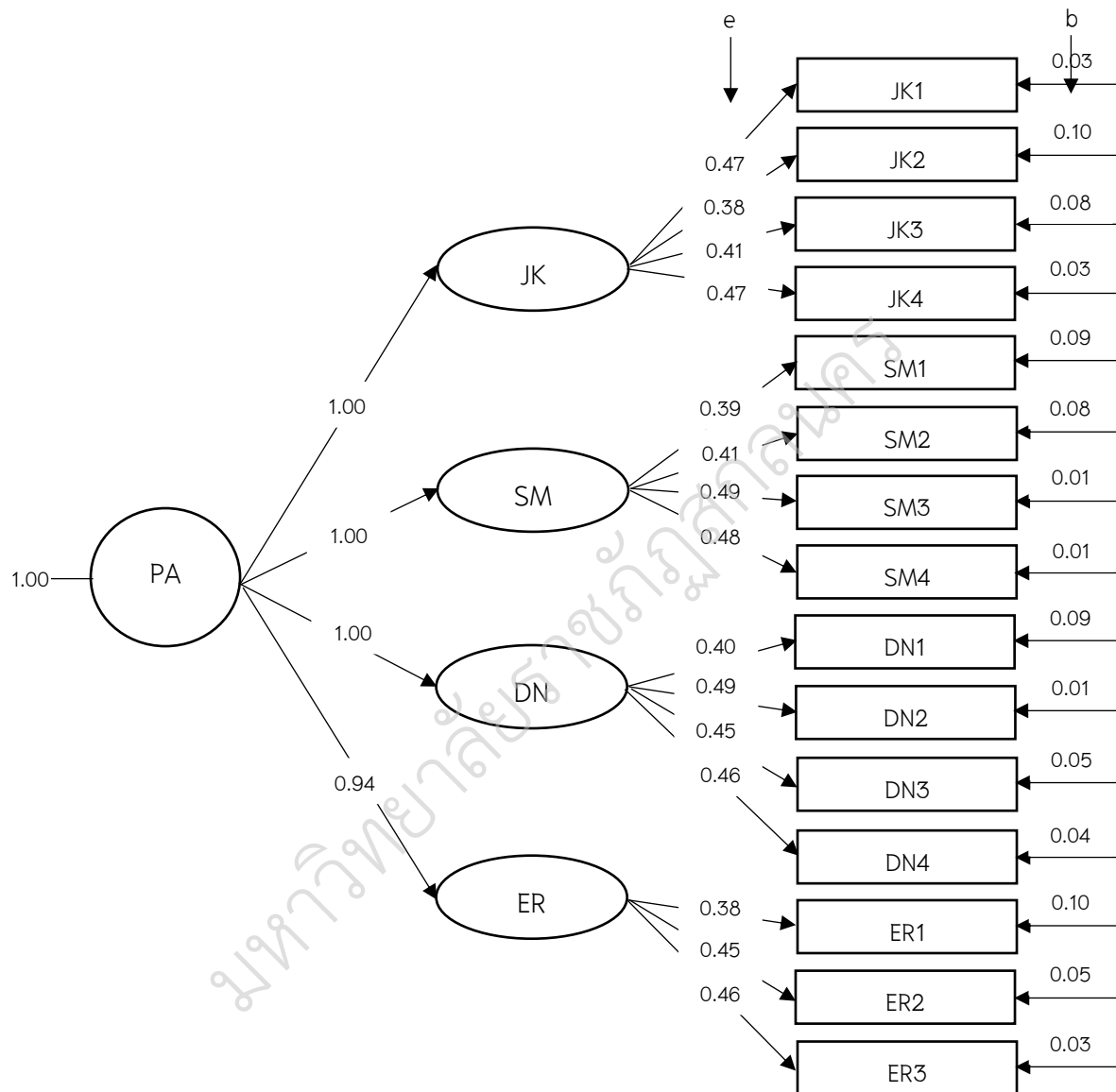
ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
JK1	.47**	.89	-0.25	0.03
JK2	.38** (.02)	.58	0.25	0.10
JK3	.41** (.02)	.67	0.57	0.08
JK4	.47** (.01)	.89	0.16	0.03
SM1	.39**	.62	0.44	0.09
SM2	.41** (.02)	.67	-0.41	0.08
SM3	.49** (.02)	.97	1.57	0.01
SM4	.48** (.02)	.94	0.31	0.01
DN1	.40**	.64	0.26	0.09
DN2	.49** (.02)	.98	1.88	0.01
DN3	.45** (.02)	.82	-0.90	0.05
DN4	.46** (.02)	.83	1.55	0.04
ER1	.38**	.59	0.64	0.10
ER2	.45** (.02)	.80	1.61	0.05
ER3	.46** (.02)	.87	2.64	0.03
อันดับสอง				
JK	1.00** (.04)	1.00	-	-
SM	1.00** (.06)	1.00	-	-
DN	1.00** (.06)	1.00	-	-
ER	.94** (.06)	.88	-	-

Chi-Square = 35.15, df = 28, p-value = .17, GFI = 0.99,

AGFI = .94, RMSEA = .027, ** (p < .01)

จากตาราง 37 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ดังภาพประกอบ 21



Chi-Square = 35.15, df = 28, P-value = 0.17, RMSEA = 0.027

ภาพประกอบ 21 โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากตาราง 37 และภาพประกอบ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าเมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 35.15 องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 28 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .17 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ χ^2/df เท่ากับ 1.26 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .94 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .027 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 37 และภาพประกอบ 21 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .38-.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร (JK) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านการจัดการความรู้ (SM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านภาวะผู้นำ (DN) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .94 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้เท่ากับ .58-.98 เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับองค์ประกอบหลักตัวบ่งชี้ขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งเพชรมณี วิริยะสีบพงศ์ (2545 อ้างถึงใน โกศิษฎ์ เปลรินทร์, 2552, หน้า 243) กล่าวว่าค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังนั้นจึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ดังนี้

$$PA = 1.00 (JK) + 1.00 (SM) + 1.00 (ER) + .94 (DN)$$

3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัววัดปัจจัยซึ่งการสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเพื่อคัดเลือกตัววัดซึ่งที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า .07 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า .03 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัววัด (Tacc, 1997, p. 280 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549, หน้า 201)

ตาราง 38 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัววัดปัจจัยซึ่งการสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัววัด	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
1. การพัฒนาบุคลากร (JK)	1.00 ** (.04)	1.1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (JK1)	.47 **	A1	.37 ** (.02)
				A2	.43 ** (.02)
				A3	.48 ** (.02)
				A4	.48 ** (.02)
				A5	.45 ** (.02)
				A6	.39 ** (.02)
		1.2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (JK2)	.38 ** (.02)	B1	.39 ** (.02)
				B2	.43 ** (.02)
				B3	.44 ** (.02)
				B4	.38 ** (.02)
		1.3 การรักษาคณ เก่ง (JK3)	.41 ** (.02)	C1	.39 ** (.02)
				C2	.50 ** (.02)
				C3	.46 ** (.02)

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
		1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (JK4)	.47 ** (.01)	C4	.48 ** (.02)
				C5	.41 ** (.02)
				D1	.45 ** (.02)
				D2	.48 ** (.02)
				D3	.49 ** (.02)
				D4	.47 ** (.02)
				D5	.44 ** (.02)
2. การจัดการความรู้ (SM)	1.00 ** (.06)	2.1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล (SM1)	.39 ** (.02)	E1	.45 ** (.02)
				E2	.47 ** (.02)
				E3	.49 ** (.02)
				E4	.38 ** (.02)
		2.2 การจัดการความรู้ (SM2)	.41 ** (.02)	F1	.41 ** (.02)
				F2	.45 ** (.02)
				F3	.46 ** (.02)
				F4	.33 ** (.02)
				F5	.43 ** (.02)
				F6	.44 ** (.02)
				F7	.40 ** (.02)
		2.3 การสร้างองค์ความรู้ (SM3)	.49 ** (.02)	G1	.43 ** (.02)
				G2	.47 ** (.02)
				G3	.40 ** (.02)
		2.4 การประเมินผล (SM4)	.48 ** (.02)	H1	.38 ** (.02)
				H2	.39 ** (.02)
				H3	.44 ** (.02)
				H4	.47 ** (.02)
				H5	.47 ** (.02)

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
3. ภาวะผู้นำ (DN)	1.00 ** (.06)	3.1 มีวิสัยทัศน์ที่ดี (DN1)	.40 **	I1	.45 ** (.02)
				I2	.43 ** (.02)
				I3	.48 ** (.02)
				I4	.44 ** (.02)
				I5	.41 ** (.02)
				I6	.42 ** (.02)
				I7	.47 ** (.02)
				I8	.43 ** (.02)
				I9	.47 ** (.02)
				I10	.49 ** (.02)
		3.2 สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร (DN2)	.49 ** (.02)	J1	.45 ** (.02)
				J2	.42 ** (.02)
				J3	.45 ** (.02)
				J4	.48 ** (.02)
				J5	.45 ** (.02)
				J6	.42 ** (.02)
				J7	.43 ** (.02)
				J8	.43 ** (.02)
		3.3 การตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ (DN3)	.45 ** (.02)	K1	.50 ** (.02)
				K2	.48 ** (.02)
				K3	.47 ** (.02)
				K4	.48 ** (.02)
				K5	.46 ** (.02)
				K6	.47 ** (.02)

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)
		3.4 สื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพ (DN4)	.46 **	L1	.48 ** (.02)
				L2	.49 ** (.02)
				L3	.49 ** (.02)
				L4	.47 ** (.02)
				L5	.49 ** (.02)
				L6	.48 ** (.02)
4. ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (ER)	.94 ** (.06)	4.1 การให้ ความสำคัญกับ กลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (ER1)	.38 **	M1	.48 ** (.02)
				M2	.49 ** (.02)
				M3	.45 ** (.02)
				M4	.49 ** (.02)
				M5	.45 ** (.02)
				M6	.46 ** (.02)
		4.2 จำแนกกลุ่มผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER2)	.45 ** (.02)	N1	.45 ** (.02)
				N2	.38 ** (.02)
				N3	.50 ** (.02)
				N4	.47 ** (.02)
				N5	.42 ** (.02)
		4.3 การมี ส่วนรวม (ER3)	.46 ** (.02)	O1	.39 ** (.02)
				O2	.46 ** (.02)
				O3	.45 ** (.02)
				O4	.45 ** (.02)
				O5	.43 ** (.02)
				O6	.45 ** (.02)

จากตาราง 38 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 1.00-.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาบุคลากร (JK) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การจัดการความรู้ (SM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ภาวะผู้นำ (DN) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .94 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 15 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ .33 - .50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,080 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 201 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,879 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 2565, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มี 15 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 300 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 351 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 86 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

สมมติฐานของการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed methods) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary analysis) วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) สถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล (Lisrel for Windows 8.52) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าได้องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการจัดการความรู้ 3) ด้านภาวะผู้นำ และ 4) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าได้องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 86 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการจัดการความรู้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง และการรักษาคนเก่ง ซึ่งมีจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การประเมินผล การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้ ซึ่งมีจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.3 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อยและค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร การตัดสินใจได้ทันทั่วทั้ง และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีจำนวน 30 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.4 องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมีส่วนร่วม ซึ่งมีจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กร สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยกาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้

ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ พบว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.2 การวิเคราะห์การพัฒนาคำศัพท์องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 35.15 องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 28 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .17 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ χ^2/df เท่ากับ 1.26 ซึ่งมีค่าเป็นไปตามเกณฑ์คือต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .94 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .027 ($\text{Chi-Square} = 35.15, df = 28, P\text{-value} = 0.17, \text{RMSEA} = 0.027^{**} (p < .01)$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาคำศัพท์องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ากรอบแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 86 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้าน

การจัดการความรู้ จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 30 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ และพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ดังนี้ ชลธิชา บุนนที (2564, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการคนเก่ง มี 4 ตัวชี้วัดคือ การสรรหาคัดเลือกคนเก่ง การธำรงรักษาคคนเก่ง การส่งเสริมพัฒนาคนเก่ง การให้รางวัลตอบแทนคนเก่ง 2) การบริหารจัดการคุณภาพ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การให้ความสำคัญกับผู้เรียน การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและชุมชน การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน 3) การจัดการความรู้องค์กร มี 4 ตัวชี้วัดคือ การกำหนดองค์ความรู้ การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 ตัวชี้วัดคือ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์ การควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ และมีตัวชี้วัดรวม 15 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับ วรพิจญ์ ลิขิตายน (2559, หน้า 196-197) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงพบว่า องค์ประกอบและกลยุทธ์ที่สำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ 1) นโยบายที่ดีในการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งแรกที่สำคัญถึงก็คือการกำหนดนโยบายซึ่งนโยบายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำทางองค์กรให้เดินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น สะดวกและเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 2) บุคลากร เมื่อองค์กรมีนโยบายแล้ว หากขาดบุคลากรที่มาเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนนโยบาย ย่อมไม่อาจทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดอีกประการหนึ่งขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) กระบวนการ ในการปฏิบัติงานเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะหากไม่มีการวางแผนงานเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติแล้วย่อมทำให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องในปฏิบัติงานอย่างแน่นอน ดังนั้น การวางรูปแบบการทำงานมีคู่มือในการปฏิบัติงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไปในแนวทางเดียวกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขในทิศทางเดียวกัน สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กรที่จะอาจ

เกิดจากการปฏิบัติงานลงไปได้ และ 4) การประเมินผล สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสำเร็จว่าสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีหรือไม่ หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ คณะผู้บริหารต้องมีการทบทวนและปรับปรุงตัวชี้วัดในการประเมินกลยุทธ์และความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนใกล้เคียงกับสถานศึกษาเพื่อสำรวจ และประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนที่มีต่อสถานศึกษานั้น ๆ และสอดคล้องกับ สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ (2558, หน้า 152-153) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรังสิตมีลักษณะที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่มีลักษณะเด่นชัดสำคัญ 7 ประการ อันได้แก่ 1) การยึดหลักความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security) บุคลากรของมหาวิทยาลัยรังสิตได้รับการประกันความมั่นคงในการทำงานเป็นไปตามแนวทางการคุ้มครองการทำงานของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน กฎหมายแรงงาน และที่สำคัญยิ่งก็คือแนวทางและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยรังสิตให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีเมตตาธรรม 2) การให้ความสำคัญกับการเลือกจ้างคนงานใหม่ (Selective Hiring of New Personnel) เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่งที่มีความสามารถหรือมีศักยภาพสูง (Talents) โดยในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกจะมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้คนเก่งคนมีความสามารถเข้าปฏิบัติงาน โดยเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือกที่เหมาะสมกับประเภทตำแหน่ง 3) มหาวิทยาลัยรังสิตได้ออกแบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Decentralization of Decision Making) และยึดทีมงานแบบจัดการตนเอง (Self-Managed team) 4) มหาวิทยาลัยรังสิตบริหารค่าตอบแทนบุคลากรโดยเชื่อมโยงกับผลประกอบการและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยรังสิตจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ตามโครงสร้างค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่มีอยู่ก็ทั้งมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทน ค่าจ้างให้แก่บุคลากรประจำปี เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้ทุ่มเทในการทำงานเป็นการให้รางวัลแก่บุคลากร และการให้รางวัลประจำปีแก่บุคลากรได้เชื่อมโยงกับ

ผลประกอบการและระดับผลงานของหน่วยงานและบุคคล 5) บุคลากรของมหาวิทยาลัย
รังสิตได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะ ความรู้ความสามารถทั้งที่เป็นการพัฒนาตนเอง
และด้วยวิธีการฝึกอบรมผ่านศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง (Extensive
training) 6) ความแตกต่างทางภาษา และวัฒนธรรมถือเป็นเรื่องปกติ โดยมหาวิทยาลัย
รังสิตส่งเสริมให้เกิดการผสมผสาน แลก เปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เป็นสังคม
พหุวัฒนธรรม (Multicultural Society) โดยจัดให้มีโครงการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง
ภาษาและวัฒนธรรมที่มากมาย เช่น โครงการ P2A ของฝ่ายการต่างประเทศ โครงการของ
ศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารของมหาวิทยาลัยรังสิตได้พัฒนาระบบงานให้มี
การแบ่งปันข้อมูลทางการเงินและผลงานทั่วทั้งองค์กร (Extensive Sharing of Financial and
Performance Information Throughout the Organization) โดยการแบ่งปันข้อมูลจะเกิดขึ้น
ในระดับของผู้บริหารหน่วยงานตามระดับของความจำเป็นในการใช้งาน

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ย
ผ่านเกณฑ์คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 จึงได้สรุปกำหนดไว้ในโมเดลโครงสร้าง
แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้
ภาวะผู้นำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรสมรรถนะสูง 15
องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการศึกษาและสังเคราะห์จากแนวคิดหลักการ
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสมรรถนะสูง แล้วนำข้อมูลมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้
และสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเมื่อ
ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหาซึ่งได้ค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ระหว่าง .60 – 1.00 แสดงว่า
ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้ได้ และพบว่ามีค่าสอดคล้อง
กับ บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ (2526, หน้า 69 อ้างถึงในวโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า
244-246) แสดงว่าแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถวัดได้ตรงตามนิยาม
ศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หา
ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's
alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .98 จึงถือว่าตัวบ่งชี้
ใช้ได้ทุกตัว นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของวโร เพ็งสวัสดิ์

(2560, หน้า 122) ที่ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูง 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูง และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การจัดการความรู้ 3) ภาวะผู้นำ และ 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบหลักขององค์การสมรรถนะสูง ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักจึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยด้านการพัฒนาบุคลากร (JK) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านการจัดการความรู้ (SM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านภาวะผู้นำ (DN) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ER) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .94 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญความสำคัญกับองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือบุคลากรในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ถ้าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถก็จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีขีดความสามารถในการรับมือกับปัญหาภายในและภายนอกองค์กรได้ดี และมีความสอดคล้องกับ ภัทรวรรณ ทาขูลี

(2564, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการเพื่อรองรับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐ หรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริงและ สอดคล้องกับ สมทรง อนุภาพ (2557, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่เพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมส่งผลประโยชน์ต่อตนเองและภายในสถานศึกษาและสอดคล้องกับ นวลละออง อุทามนตรี (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญดังนี้ ภายใต้โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วิทยาการต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้การจัดการศึกษา การเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติต่าง ๆ ที่ดีต้องาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทรง คุณค่ามากยิ่งขึ้น

3.2 ตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors loading) มากกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย และเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) มีความสอดคล้องกับแนวคิด

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors loading) มากกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.1.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรได้ (0.48) ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้ (0.48) ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม พร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ (0.45) ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ (0.43) ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (0.39) และผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้ (0.37) สอดคล้องกับ การ์รันต์ เพชรี (2555, หน้า 19-21) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั่วไปแต่ได้มีบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้น เพื่อจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อาจแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ 1) กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่ ให้ทำงานแทนกันแบ่งความรับผิดชอบมอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ การศึกษางานเฉพาะกรณี การหมุนเวียนงาน 2) กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงานหรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ เช่น การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง 3) กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ เช่น การฝึกอบรมเฉพาะระดับกิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ 4) กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน กิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรม 5 ส.

3.2.1.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียง

ลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้ (0.44) ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้ (0.43) ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้ (0.39) และผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้ (0.38) สอดคล้องกับ สมทรง อนุภาพ (2557, หน้า 54) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการประชาสัมพันธ์สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กล่าวว่า การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง เป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีกระบวนการดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 2) การกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร 4) การกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร 5) การกำหนดงบประมาณในการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร

3.2.1.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการรักษาคนเก่ง ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้โดยเรียง ลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร (0.50) ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (0.48) ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี (0.46) ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อได้ (0.41) และผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ (0.39) สอดคล้องกับ มุนาดียา วาบา (หน้า 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริการงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี กล่าวถึงการรักษาคนเก่งว่าเป็นการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ครูใหม่ตรงกับความสามารถ เป็นธรรมชาติ มีกรณีศึกษาในโรงเรียน ได้รับความร่วมและการยอมรับจากครู มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีความเป็นธรรมชาติ ไม่มีเรื่องพวกพ้อง ครูพอใจผลการพิจารณาความชอบของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารออกเยี่ยมถามไถ่ทุกข์สุขครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมขวัญกำลังใจทุกครั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานของครู จัดอบรมด้านความปลอดภัยแก่ครู และได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครู

3.2.1.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กร ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้ (0.49) ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้ (0.48) ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรคิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้ (0.47) ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้ (0.45) และผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้ (0.44) สอดคล้องกับ นวลละออง อุทามนตรี (2556, หน้า 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้กล่าวว่าการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่องานต่อองค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการสร้างเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors loading) มากกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.2.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการรวบรวมและจัดเก็บ

ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้ (0.49) ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้ (0.47) ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ในองค์กรที่กระจายกระจายในตัวบุคคลได้ (0.45) และผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (0.38) สอดคล้องกับ ปิยภัทร ทองพรม (2562, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่าการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเป็นการจัดการที่มีกระบวนการและเป็นระบบตั้งแต่การประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้าง และจะต้องมีการจัดเก็บในลักษณะที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางที่สะดวก เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้ และมีการแพร่ กระจายไหลเวียนไปทั่วองค์กร

3.2.2.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการจัดการความรู้ ผลการ

วิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ และกำหนด

เป็นนโยบายกลยุทธ์ได้ (0.46) ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้ (0.45) ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ (0.44) ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ (0.43) ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ความรู้ได้ (0.41) ผู้บริหารและครูมีกาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร (0.40) และผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมา กำหนดเป็นกระบวนการทำงาน (0.33) สอดคล้องกับ พวงพรรณ แสงนาโก (2559, หน้า 22-29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าการจัดการความรู้ ได้แบ่งออกเป็น 7 กระบวนการ ได้แก่ 1) การค้นหาความรู้ (Knowledge identification) คือการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตรงกับความต้องการใช้ขององค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะต้องค้นหาว่า มีความรู้อะไรบ้าง มีความรู้รูปแบบใด อยู่ที่ไหน และความรู้ อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมีทำให้ทราบว่าองค์กรนั้นขาดความรู้อะไร บ้าง หรือที่เรียกว่า แผนที่ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) คือการพัฒนาความสามารถในการสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก รวมทั้งการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อบุคลากร กระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้อย่างรวดเร็ว 3) การจัดระบบความรู้ (Knowledge organization) เป็นการจัดเก็บความรู้ที่สร้างใหม่หรือความรู้ที่มีอยู่เดิมให้เป็นหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล ซึ่งการนำไปจัดเก็บไว้นั้นได้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงบุคลากร เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ 4) การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) คือองค์กรต้องประมวลผลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและสามารถใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ คือการจัดทำรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ เรียบเรียงตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาเอกสารให้มีคุณภาพดีและเป็นมาตรฐานเดียวกันในแง่ต่าง ๆ ทั้งทั้งองค์กร 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access) คือวิธีการในการจัดเก็บความรู้และกระจายความรู้ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้ซ่อนเร้น โดยทั่วไปการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การป้อนความรู้ (Push) เป็นการส่งข้อมูล/ ความรู้ให้กับผู้รับด้วยความเต็มใจ โดยผู้รับไม่ต้องร้องขอ 2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) เป็นการที่ผู้รับสามารถเลือกรับ หรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจำเป็นเท่านั้น 6) การแบ่งปัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) คือการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Explicit เป็นวิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ หรือการจัดทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ 2) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร เช่น ทีมงานข้ามสายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวบุคลากรมาใช้งานและเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ (Learning) การที่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ซึ่งการใช้ความรู้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุงองค์กร ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์กับงาน

3.2.2.3 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการสร้างองค์ความรู้ ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (0.47) ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (0.43) และผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ (0.40) สอดคล้องกับ พัทธนิ กาสุริย์ (2560, หน้า 29) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กล่าวถึงการสร้างองค์ความรู้ ว่าเป็นกระบวนการ (Process) เป็นเครื่องมือที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล โดยต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรม

3.2.2.4 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการประเมินผล ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน (0.47) ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้ (0.47) ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (0.44) ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ (0.39) และ

ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้ (0.38) สอดคล้องกับ พัชรี ดำรงสุนทรชัย (2550, หน้า 36) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้เพื่อสุขภาวะชุมชน กล่าวถึงการประเมินผล ว่าเป็นการตรวจสอบหรือประเมินงานที่จะทำการจัดการความรู้ การเห็นคุณค่าของความรู้ ทศนคติ วิธีการสร้างความรู้ ซึ่งถือเป็นการวินิจฉัยเบื้องต้นเพื่อให้เข้าใจอุปสรรคต่าง ๆ และสามารถค้นพบแหล่งความรู้ ค้นหาโอกาสในการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ

3.2.3 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 30 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors loading) มากกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูเข้าใจสถานการณ์และทิศทาง การบริหารสถานศึกษา (0.49) ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตได้ (0.48) ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามบริบทของสังคมได้ (0.47) ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน (0.47) ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ (0.45) ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจขององค์กรได้ (0.44) ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้ (0.43) ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งผู้มีปัญหาท้องถิ่น (0.43) ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ (0.42) และผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร (0.41) สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ (2560, หน้า 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดีว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจิตใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2.3.2 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้ (0.48) ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน (0.45) ผู้บริหารและครูมีการคิดเชิงบวกให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ (0.45) ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ตึงหรือหย่อนมากเกินไป (0.45) แทน ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ (0.43) ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (0.43) ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์ (0.42) และผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือค่าชมเชยตามสถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร (0.42) สอดคล้องกับ สามารถ อัยกร (2561, หน้า 58-59) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาลต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติในทางจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยสร้างแรงจูงใจภายในโดยการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานแก่บุคลากร ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างทัศนคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้บุคลากรสัมผัสสภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างสื่อ ความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้

3.2.3.3 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ (0.50) ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ (0.48) ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ (0.48) ผู้บริหารและครูมีความสุขุมรอบคอบคิดรอบด้านในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ (0.47) ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหารและด้านการตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันทั่วทั้งที่ (0.47) และผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ (0.46) สอดคล้องกับ กรุณา ศรีแสน (2561, หน้า 52) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรครูทุกคนสามารถแสดงออกถึงการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันได้โดยการให้โอกาสบุคลากรครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 2) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice practice) และ 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture culture)

3.2.3.4 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรได้ (0.49) ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ (0.49) ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความเด็ดขาดได้ (0.49) ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี (0.48) ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (0.48) และผู้บริหาร ครูมีทักษะในการสื่อสารที่โอนอ่อนตามสถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้ (0.47) สอดคล้องกับ นนกร มังคละศิริ (2560, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กล่าวถึงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถในการสื่อสาร เป็นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษากลาง หรือภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสาร มุ่งเน้นเรื่องการพูด และเขียนที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการฟังและอ่านอย่างรอบคอบ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้

3.2.4 องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors loading) มากกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.4.1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุก

ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน (0.49) ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา (0.49) ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น (0.48) ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน (0.46) ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สืบบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน (0.45) และผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน (0.45) สอดคล้องกับ คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประสิทธิผลของการเรียนการสอน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกส่วนโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า การทราบเหตุผลที่แท้จริงของบุคคลแต่ละกลุ่มว่ามีความต้องการ คุณลักษณะของคุณภาพโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอย่างไร จะสามารถพัฒนามาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ จึงให้เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

3.2.4.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอกองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน (0.50) ผู้บริหารและครูให้บริการที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้ (0.47) ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน (0.45) ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน (0.42) และผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน (0.38) สอดคล้องกับ จิตติมา ทะเรรัมย์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุศปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กล่าวถึงการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นส่วนที่ประกอบด้วยหัวใจสำคัญสามส่วนคือ 1) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงใน คือ กลุ่มที่อยู่ใกล้ชิดองค์กรมากที่สุดเวลาเกิดผลกระทบกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบก่อน 2) กลุ่ม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงนอก คือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบในลำดับถัดมาซึ่งได้แก่ รัฐบาล คู่แข่ง ผู้บริโภคที่สนับสนุนองค์กร 3) กลุ่มผลประโยชน์พิเศษ จุดมุ่งหมายของการบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.4.3 คำนำน้าหนักองค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน (0.46) ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนางาน (0.45) ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา (0.45) ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน (0.45) ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน (0.43) และผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น (0.39) สอดคล้องกับ เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่าเป็นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนเป็นเรื่องที่กระทำแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในโรงเรียน ผู้ปกครอง และสำคัญที่สุดคือประโยชน์ต่อการศึกษาของผู้เรียนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วน กลางไปยังสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้กระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการปรากฏชัดในมาตรา 39 และมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรง คุณวุฒิ ซึ่งการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาเป็นการปฏิรูปการบริหารการศึกษาที่เป็นการมุ่งการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ที่อยู่

ใกล้ชิดเด็ก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจขององค์คณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันและพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพบว่าเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ทั้งนี้ตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1.1.1 นำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

1.1.2 นำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ทั่วประเทศ เพื่อประโยชน์ในการอธิบายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดหรือแบบประเมินองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยยึดตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 86 ตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปทดลองใช้กับสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวงมหาดไทยแล้วศึกษาผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการ
วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการวิจัยรูปแบบอื่น

2.4 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้องค์กร
สมรรถนะสูงของโรงเรียน ไปใช้ในการพัฒนาบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.5 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะกรณีศึกษาของสถานศึกษาที่มี
ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่โดดเด่น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดหรือ
พัฒนาโมเดลใหม่ต่อไป

2.6 ควรจัดทำเป็นคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน
ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิศา ศรีแสน. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- การันต์ เพชร. (2555). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรสิทธิ์ สิงห์ยะบุศย์. (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์และปัจจัยความสำเร็จ : กรณีศึกษาสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน). วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) 3(1), 41-50.
- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ก้องนริษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญฤทธ ทองสุข. (2553). การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คเชนทร์ ผลจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประสิทธิผลของการเรียนการสอน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมกริช บุญพรม. (2560). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- คมกฤษ พรหมนิล. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จารุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิรวดี ทวีโชติ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์ธิดา รัตนโกสุม. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาพิชญ์ ธรรมศิลป์. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูใน
ศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน.
วิทยานิพนธ์ ด.ค. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนะชัย คูพรมณี. (2557). การพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 10 (สี่อำนาจ)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ชาญยุทธ ชัยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์
เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลธิชา ไตลาภ. (2552). การศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการ
จัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชลธิชา บุญนท. (2564). การศึกษาองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ญาณิสา คำแสน. (2566). ถอดบทเรียนการบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียนบ้านเวียงกลาง เพื่อการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ฐาณกร อนุสรณ์พาณิชกุล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ฐิติมา ทะเรรัมย์. (2561). ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล ปะละใจ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ดุชนีย์ ยศทอง. (2564). ทักษะชีวิตที่เหมาะสมของบุคลากร:พลังบวกผลักดันสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ถาวร คุณิรัตน์. (2556). การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณโดยการตรวจสอบธรรมาภิบาลของผู้มีส่วนได้เสียสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทยิดา เลิศชนะเดชา. (2564). บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา. วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย. 4(3), 13-24.
- ทัศนีย์ เหล่าบุราณ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะครูสังคมศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2559). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท แชนโพรฟริ่ง จำกัด.

- ธนภรณ์ ดาวสี. (2561). การพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 1(2), 86-98.
- นฤมล มิ่งขวัญ. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา จันทรทุ่งใหญ่. (2554). การสนับสนุนนโยบายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ : กรณีศึกษาผู้ปกครองนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม (สพป.) เขต 2. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- นวลละออง อุทามนตรี. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- น้ำทิพย์ วโรตมดำรง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บราเหม คงถิ่น. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- บัวชมภู ภูทองไชย. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกสศ.คร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจพร ฉินอังกูร, ชวลิต เกิดทิพย์ และเรชา ชูสุวรรณ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 19(2), 35-48.
- เบญจพร ยุติธรรมภิญโญ. (2561). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการทำประชาพิจารณ์ในโครงการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์ น.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจพร ทองประเสริฐ. (2563). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปทุมภรณ์ แซ่เอี้ยว (2557). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยในการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์. (2559). การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยภัทร ทองพรหม. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะวรรณ คิตโสดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ.คร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พลู เดชะรินทร์. (2549). *ผู้นำทะเลลุ่มน้ำชี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ BizBook, 2549.
- พัชนี กาลุณี. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชระ งามชัด. (2561). *การวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารจัดการคนเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พันธุ์ทิพา ขวัญทองอินทร์. (2562). *คุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่มีผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจจัดงาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิกุล จันจำรัส. (2559). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงพรรณ แสงนาโก. (2559). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญประภา สมพงษ์. (2563). *การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญพิชชา โคตรชาล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภาคประภา สุพัฒนานนท์. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัทรวรรณ ทาขุสี. (2564). การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 1(3), บทคัดย่อ.
- มนกร พร้อมสุภา. (2562). บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงของอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธิณี สอนวงษ์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นพลเมืองดีของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนมะณี สงวนพฤกษ์. (2558). กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ในอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ลัดดาวัลย์ สมทน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วนิดา บุญอุ้ม. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร คงเทพ. (2561). องค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/332542>.
- วิจารณ์ พาณิชย์. (2559). ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิภาวดี ดวงสูงเด่น. (2555). การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิศวะ ผลทอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์* ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วันเพ็ญ นิมอนงค์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ใช้กระบวนการออกแบบย้อนกลับ. วิทยานิพนธ์* ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศราวุธ สายตา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์* ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Management)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sasimasuk.com/16883363/การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียstakeholders-management>.
- ศรอนงค์ เป็ดโปร่ง. (2557). *การพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์* รป.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรียาภรณ์ ทองพูล. (2555). *การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์* กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- सानิตย์ หนูนิล. (2561). *การสร้างความรู้ความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. วารสารนักบริหาร*. 38(1), 37-45.
- สามารถ อัยกร. (2561). *อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออก เชียงเหนือ. วิทยานิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลีนัดติ มงคลศิลป์. (2555). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์* กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุตารักษ์ ยมจินดา. (2556). *ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธาสินี หินแก้ว. (2564). *ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปรับหลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*. งานวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุนทรสส์ เพชรรักษ์คำด้วง. (2559). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุรัชชา เหมหิรัญพงศ์. (2557). *การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาระบบชำระหนี้สงเคราะห์ทางอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบ National Single Window (ระบบ e-Cess) ของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (สกย.)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรภา ไถ่บ้านกวย, ประชา ตันเสนีย์. (2565). *ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการจ้างผู้ตรวจสอบภายในจากบุคคลภายนอก*. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม. 2(1), 61-74.
- สุรเชษฐ ไตรยะธา. (2557). *การดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สุรางค์รัตน์ พิจิ (2557). *สภาพและแนวทางการจัดการความรู้ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมทรง อนุภาพ. (2557). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางและการประชาสัมพันธ์สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สมนึก เพชรช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4 และ 6*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- สมศรี วรรดารุต. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ (2565). *ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565*. กลุ่มบริหารงานบุคคล. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย.
- หฤทัยทิพย์ ฤณวงศ์. (2556). *อิทธิพลของธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาพลักษณ์ที่ดีที่มีต่อความยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง.
- อนุชิต พันธัง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุชิตา แสงอรุณ. (2565). *การจัดการข้อมูลชุมชนเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ของตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อริยาพร ไทรรัตน์. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัฟซา อาแว. (2560). *ทางเลือกเชิงกลยุทธ์เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการนำไปปฏิบัติ: มุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่.

- อัมมาร สยามวาลา, ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และสมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2555). *การปฏิรูป การศึกษารอบใหม่ : สู่อุทิศที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อาชีวะ ปิยะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารีรัตน์ จินแสง. (2563). *ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์ (2552). *แนวทางการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- เอกชัย สวัสดิรักษา (2552). *ทัศนคติต่อวิชาชีพช่วงอุตสาหกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรรณณ รามจักร. (2561). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- A. A. De Waal, "The Characteristics of High Performance Organization," Business Strategy Series 8, 3 (Emerald Group Publishing 2007): 179–185.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ ตำแหน่งอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร
2. นายพิเชษฐ มหาวงศ์ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน
วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่
การศึกษาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
3. นายกานต์ นักร้อง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญ
การพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. นางณริศรา ว่องไว ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
5. นางวชิราภรณ์ ปรีประสาท ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเหมืองบัว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในการหาความตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่งอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร
2. นายไอนัด เพชรเวช ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญ
การพิเศษ
โรงเรียนบ้านเหล่าคราม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
3. นายวิเศษ ปรีประสาท ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญ
การพิเศษ
โรงเรียนศรีบุญเรือง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
4. นายคมกริช ไชยทองศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพร
5. นางพิมลรัตน์ ชินโสม ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเหล่าคราม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสขาว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๑๐๓ ๖๓๑๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายไอนัด เพชรเวช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสขาว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๑๐๓ ๖๓๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิเศษ ปรีประสาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสขาว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๑๐๓ ๖๓๑๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.คมกริช ไชยทองศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสขาว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๑๐๓ ๖๓๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพิมพ์รัตน์ ชินโสม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสขาว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๑๐๓ ๖๓๑๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหอยป่าหวาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดโง้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโพธิ์ใหญ่-โคกสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบำรุงพงศอุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกตูม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำเที่ยงวันครู ๒๕๐๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลุบป่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาไค่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/วศ๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวัญ คำใสขาว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวภาวัญ คำใสขาว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๖๑ ๔๖๔๕

ภาคผนวก ค

แบบยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน



แบบยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารชุดนี้ทำขึ้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน เพื่อนำผลการยืนยันไปปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ พร้อมใช้ในการวิจัย โดยแบบยืนยันมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องที่กำหนดให้ การตอบแบบยืนยันฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการหาคุณภาพตัวบ่งชี้ที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรัณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบยืนยันองค์ประกอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. วิทยฐานะ

- ☐ ชำนาญการ
- ☐ ชำนาญการพิเศษ
- ☐ เชี่ยวชาญ
- ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21-30 ปี
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพื่อยืนยัน
องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น	
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การพัฒนาบุคลากร	กระบวนการในการพัฒนาคนให้มี ความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และทัศนคติ ของคนในองค์กรให้เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างดี มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1.การพัฒนาและ อบรมคนเก่ง 2.การสรรหาและ คัดเลือกคนเก่ง 3.การรักษาคนเก่ง 4.การสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร		

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น	
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การจัดการความรู้	การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ สะสมความรู้ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ การ จัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์นำความรู้ จากภายนอกมาใช้ที่เหมาะสม วิธีการวัดผล การดำเนินการสามารถตอบสนองของความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยน เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และ ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การ เรียนรู้ฝังลึกลงไปในวิถีการปฏิบัติงาน ข้อมูล สารสนเทศที่สำคัญมีระบบการรักษาความ ปลอดภัยพร้อมใช้งานเสมอ นำมาใช้ได้อย่าง รวดเร็ว และการถอดบทเรียนของการบริหาร จัดการสถานศึกษา	1.การรวบรวม และจัดเก็บ ข้อมูล 2.การจัดการ ความรู้ 3.การสร้างองค์ ความรู้ 4.การ ประเมินผล		
ภาวะผู้นำ	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการโน้มน้าว การชักชวน การจูงใจด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงให้ บุคลากรปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความ ต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดี ที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา	1.การมีวิสัยทัศน์ ที่ดี 2.การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ บุคลากร 3.การตัดสินใจ ได้ทันที่ 4.การสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ		

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น	
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่เข้ามา มีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์ และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการพัฒาที่ดีที่สุดขององค์กร	1.การให้ความสำคัญ สำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.การมีส่วนร่วม		

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบประเมินความตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

เอกสารชุดนี้ทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) เพื่อนำผลการตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามมี 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 องค์ประกอบหลัก ด้านการจัดการความรู้
- ตอนที่ 3 องค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ตอนที่ 4 องค์ประกอบหลัก ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ตอนที่ 5 องค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ได้พัฒนาในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับองค์ประกอบย่อยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องที่กำหนดให้ การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการหาคุณภาพตัวบ่งชี้ที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบประเมินในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววันลักษณ์ นวกรณจิราคุณ
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. วิทยฐานะ

- ☐ ชำนาญการ
- ☐ ชำนาญการพิเศษ
- ☐ เชี่ยวชาญ
- ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21-30 ปี
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการพิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของคนในองค์กรให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครู ที่แสดงออกถึงการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ งาน ให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร และองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตขององค์กรที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบ ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้				
2	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้				

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรได้				
4	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้				
5	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้				
6	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา				

1.2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดง ออกถึงการสรรหาและระบุคนเก่ง เป็นกระบวนการในการค้นหาตลอดจนคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่องค์กรต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ และจะสิ้นสุดกระบวนการเมื่อองค์กรนั้นรับบุคคลนั้น ๆ เข้าเป็นพนักงานแล้ว

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้				
2	ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้				
3	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้				
4	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้				

1.3 การรักษาคณเฑาะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการรักษาคณเฑาะ เป็นการปฏิบัติต่อคนเฑาะด้วยความเคารพและให้เกียรติเพื่อให้คนเฑาะมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร พร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดแผน การสืบทอดตำแหน่งงาน การให้โอกาสในการพัฒนารวมถึงการหาคนดีคนเฑาะเข้ามาได้แล้วยังต้องสร้างคนดีคนเฑาะให้เฑาะกว่าเดิมให้ได้อีกด้วย และเมื่อสร้างได้แล้วการรักษาคณเฑาะให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเป็นวิธีที่ยากที่สุดเช่นกัน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ				
2	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร				
3	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี				
4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ				
5	ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้				

1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดง ออกถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการปรับเปลี่ยนนิสัยและวิธีการทำงานให้เป็นคนทำงานเชิงรุก การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เรากระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างสนุกและมีความสุข ส่งผลให้มีผลงานที่ดี เช่น คิดบวก คิดสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการทำงาน ความมั่นใจ และมีเป้าหมายในการทำงาน และทำงานเชิงรุกอย่างยั่งยืน

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้				
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้				
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้				
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรคิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้				
5	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้				

ตอนที่ 3 องค์ประกอบหลัก ด้านการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการพิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2. การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ สะสมความรู้เชื่อมโยงกับตัวชีวิตต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้อย่างเหมาะสม วิธีการวัดผล การดำเนินการสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไปในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการรักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งานเสมอ นำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจายกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความ สามารถแข่งขันสูงสุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบ ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ ในองค์กรที่กระจายกระจายในตัวบุคคล ได้				

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
2	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้				
3	ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้				
4	ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

2.2 การจัดการความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น เป็นความรู้ที่ชัดเจน เพื่อนำมากำหนด ทบทวน ปรับนโยบาย กลยุทธ์ และกระบวนการทำงาน เสริมสร้างและพัฒนาคนในองค์กร ให้มีศักยภาพ สร้างความเชื่อใจ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกัน มีความรู้ความสามารถ มีปัญญาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต สามารถแสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปันเผยแพร่ความรู้ได้				
2	ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ และกำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์ได้				
4	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์การมากำหนดเป็นกระบวนการทำงาน				
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองมีศักยภาพ				
6	ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ				
7	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร				

2.3 การสร้างองค์ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่

แสดงออกถึงการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมขององค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้น สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้				
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้				
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้				

2.4 การประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่า ได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ชี้ปัญหา และข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการความรู้หรือการบริหารโครงการ บทบาทที่กล่าวนี้จะให้ประโยชน์แก่ฝ่ายบริหาร ได้ดีหากได้รับการสนับสนุนให้มีระบบการติดตามและประเมินผลขึ้นในองค์กรเพราะ การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการด้านการจัดการ

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้				
2	ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้				
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
4	ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน				
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลที่ประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้				

ตอนที่ 4 องค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการพิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการโน้มน้าว การชักชวน การจูงใจด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการมีเป้าหมายในลักษณะกว้าง ๆ เป็นความต้องการในอนาคต เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองด้านการบริหาร จากการบริหารแบบเชิงรับเป็นแบบเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทอดทิ้งภูมิปัญญาชาวบ้าน มีความกระตือรือร้นติดตาม เรียนรู้ และเข้าใจสถานการณ์และทิศทางการ ศึกษาในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งกำหนดทิศทางการกิจ เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็นหรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคตที่องค์กรมุ่งหมายมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้				
2	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้				
3	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตได้				
4	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจขององค์กรได้				
5	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร				
6	ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่				
7	ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามบริบทของสังคมได้				
8	ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งภูมิปัญญาท้องถิ่น				
9	ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน				
10	ผู้บริหารและครูเข้าใจในสถานการณ์และทิศทางการบริหารสถานศึกษา				

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้มีการสร้างสรรค์ที่อยากจะพัฒนางาน และมีมุมมองที่นำไปสู่การตัดสินใจ มีการคิดเชิงบวกให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ สร้างบรรยากาศ สภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กร สร้างขวัญและกำลังใจด้วยการมอบรางวัล คำชมเชยกับบุคลากรตามสถานการณ์ บุคลากรในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานในองค์กร นำไปสู่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อให้การทำงานจะมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ตรวจสอบ	ตรวจสอบ	
		ความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน				
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์				
3	ผู้บริหารและครูมีการคิดเชิงบวกให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้				
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้				
5	ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ตึงหรือหย่อนมากเกินไป				
6	ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตามสถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร				

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
7	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ				
8	ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร				

3.3 การตัดสินใจได้ทันเวลาที่ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจ จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ มีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์ได้ เป็นคนที่สุ่มรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้ทันที่				
2	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์				
3	ผู้บริหารและครูมีความสุขุม รอบคอบ คิครอบด้านในการตัดสินใจได้ทันที่				
4	ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์งานในการตัดสินใจได้ทันที่				
5	ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการตัดสินใจได้ทันที่				
6	ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหาร และด้านการตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันที่				

3.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดง ออกถึงทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูงมีมนุษยสัมพันธ์ดี ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน รู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งต้องมีความเด็ดขาด

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครุมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี				
2	ผู้บริหารและครุมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรได้				
3	ผู้บริหารและครุมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้				
4	ผู้บริหารและครุมีทักษะในการสื่อสารที่โอนอ่อนตามสถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้				
5	ผู้บริหารและครุมีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความเด็ดขาดได้				
6	ผู้บริหารและครุมีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย				

ตอนที่ 5 องค์ประกอบหลัก ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการพิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่เข้ามา มีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการพัฒาที่ดีที่สุดขององค์กร

4.1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กลุ่มหรือปัจเจกบุคคลที่เข้ามา มีส่วนร่วมหรือบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป พร้อมทั้งมีการวัดผล ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการพัฒาที่ดีที่สุดขององค์กร

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบ ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น				
2	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน				

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน				
4	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา				
5	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน				
6	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน				

4.2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร สามารถจำแนกได้เป็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร และได้รับบริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบ	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน				
2	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน				
3	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอกองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน				
4	ผู้บริหารและครูให้บริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้				
5	ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน				

4.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการหรือความพอใจที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันและได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา คิดและเสนอแนะแนวทางดำเนินงาน ดำเนินงาน รับผลประโยชน์ และติดตามหรือประเมินผล เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดที่จะเกิด และนำไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี ส่งผลทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือศึกษาหาแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น				
2	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน				
3	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนางาน				
4	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา				
5	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน				
6	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขงาน				

ภาคผนวก จ

- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนก (r)
- ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนก (r)

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	
		1	2	3	4	5					
องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากร											
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง											
1	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
2	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
3	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดีต่องานผู้บริหารและองค์กรได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.65	
4	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
5	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
6	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง											
1	ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
2	ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
3	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5				
4	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อองค์กรได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.65
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การรักษาคณเฑาะ										
1	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
2	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
3	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ดีได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
5	ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.65
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร										
1	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.63
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรคิดบวก และคิดสร้างสรรค์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5				
5	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดี ต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้										
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล										
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ ในองค์กรที่กระจายกระจายในตัวบุคคลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
2	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่ รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
3	ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการความรู้										
1	ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ ความรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
2	ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.63
3	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มา ทบทวน ปรับ และกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ใน องค์กรมากำหนดเป็นกระบวนการทำงาน ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มา เสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองมี ศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5				
6	ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพ ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
7	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างองค์ความรู้										
1	ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือ สร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้	+1	+1	0	0	+1	3	0.6 0	สอดคล้อง	.57
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8 0	สอดคล้อง	.63
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผล										
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
2	ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูล ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่ เกิดจากการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูล ประเมินผลแล้วไปใช้ประโยชน์ในการ จัดการความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	
		1	2	3	4	5					
องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ											
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี											
1	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
2	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมาย เป็นไปตามความต้องการขององค์กรใน อนาคตได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
3	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่ มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือเกิดขึ้นใน อนาคตได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.70	
4	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทาง ของภารกิจขององค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
5	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้าน การบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
6	ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
7	ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารไปตามบริบทของสังคมได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.70	
8	ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความ คิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งภูมิปัญญา ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
9	ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นใน การบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
10	ผู้บริหารและครูเข้าในสถานการณ์และทิศ ทางการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	
		1	2	3	4	5					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 สร้างแรงบันดาลใจ											
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์อย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
3	ผู้บริหารและครูมีการคิดในเชิงบวก ให้กำลังใจบุคลากรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
5	ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ตึงหรือหย่อนมากเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
6	ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตามสถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
7	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
8	ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ตัดสินใจได้ทันทั้งที่											
1	ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้ทันทั้งที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
2	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
3	ผู้บริหารและครูมีความสุข รอบคอบ คิดรอบด้านในการตัดสินใจได้ทันทั้งที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแน ก (r)
		1	2	3	4	5				
4	ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและ วิจารณ์งานในการตัดสินใจได้ทันทั้งที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
5	ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลง สถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการ ตัดสินใจได้ทันทั้งที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
6	ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้าน ข้อมูล ด้านการบริหาร และด้านการ ตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันทั้งที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
องค์ประกอบย่อยที่ 4 สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ										
1	ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิง บวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
2	ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรใน องค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
3	มีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความ ขัดแย้งในองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	มีทักษะในการสื่อสารที่เอนอ่อนตาม สถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
5	มีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสาย กลาง และมีความเด็ดขาดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
6	มีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าว จิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	
		1	2	3	4	5					
องค์ประกอบหลักด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน											
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
2	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
4	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
5	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
6	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย											
1	ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.70	
2	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67	

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5				
3	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	.63
5	ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม										
1	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
2	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
3	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงานและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
4	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
5	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67
6	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	.67

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
.98	86

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูง
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาววันลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ 1) ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ 2) ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษา ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณา จากท่าน ดังนั้นดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนและกรุณาตอบ

แบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

วันลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ของท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. ตำแหน่ง

- ☐ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ 2) รองผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ 3) หัวหน้ากลุ่มงาน
- ☐ 4) ครูผู้สอน

3. วิทยฐานะ

- ☐ 1) ไม่มีวิทยฐานะ
- ☐ 2)ชำนาญการ
- ☐ 3)ชำนาญการพิเศษ
- ☐ 4)เชี่ยวชาญ
- ☐ 5)เชี่ยวชาญพิเศษ

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ 1)ปริญญาตรี
- ☐ 2)ปริญญาโท
- ☐ 3)ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
- ☐ 2) 11-20 ปี
- ☐ 3) 21-30 ปี
- ☐ 4) 31-40 ปี
- ☐ 5) 40 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อ
ว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ/การกระทำ/การแสดงออกของท่านอยู่ใน
ระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก,
3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง						
1	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึก อบรมเพื่อความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้					
3	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่ดี ต่องานบริหารและองค์กรได้					
4	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรม เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติได้					
5	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้					
6	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาและฝึกอบรมเตรียมความ พร้อมในการรับกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง						
1	ผู้บริหารและครูสามารถวางแผนการคัดเลือกคนเก่งได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถคัดเลือกคนเก่งที่มีความรู้ ความสามารถได้					
3	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรได้					
4	ผู้บริหารและครูสื่อสารให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อ องค์กรได้					

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การรักษาคณเฑาะ						
1	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติ					
2	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักองค์กร					
3	ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี					
4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติและแสดงออกต่อคนเก่งในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ					
5	ผู้บริหารและครูกำหนดแผนการทำงานให้คนเก่งปฏิบัติหน้าที่ต่อได้					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร						
1	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างหรือปรับเปลี่ยนนิสัยให้มีวิธีการทำงานเชิงรุกได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้					
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขได้					
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรคิดบวกและคิดสร้างสรรค์ได้					
5	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้มีจิตสำนึกในการทำงานได้					
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการความรู้						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล						
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมความรู้ในองค์กรที่กระจัดกระจายในตัวบุคคลได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ที่รวบรวมในองค์กรมาจัดให้เป็นระบบได้					
3	ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้					

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
4	ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการความรู้						
1	ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ความรู้ได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้นเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้					
3	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาทบทวน ปรับ และกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ได้					
4	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้ในองค์กรมากำหนดเป็นกระบวนการทำงานได้					
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองมีศักยภาพ					
6	ผู้บริหารและครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ					
7	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างองค์ความรู้						
1	ผู้บริหารและครูสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้					
3	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผล						
1	ผู้บริหารและครูสามารถรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้					
2	ผู้บริหารและครูนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้					
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
4	ผู้บริหารและครูได้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน					

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
5	ผู้บริหารและครูสามารถนำข้อมูลที่เหมาะสมผลแล้วไปใช้ ประโยชน์ในการจัดการความรู้					
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ที่ดี						
1	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					
2	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามความ ต้องการขององค์กรในอนาคตได้					
3	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังในองค์กรให้มีหรือ เกิดขึ้นในอนาคตได้					
4	ผู้บริหารและครูสามารถกำหนดทิศทางของภารกิจขององค์กร ได้					
5	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร					
6	ผู้บริหารและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่					
7	ผู้บริหารและครูสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตาม บริบทของสังคมได้					
8	ผู้บริหารและครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ไม่ทิ้งภูมิปัญญาท้องถิ่น					
9	ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน					
10	ผู้บริหารและครูเข้าใจสถานการณ์และทิศทางการบริหาร สถานศึกษา					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร						
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์อย่างเท่า เทียมกัน					
2	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่าง สร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารและครูมีการคิดในเชิงบวก ให้กำลังใจบุคลากรตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้					

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
4	ผู้บริหารและครูสามารถสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้					
5	ผู้บริหารและครูมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ดิ่งหรือหย่อนมากจนเกินไป					
6	ผู้บริหารและครูให้รางวัลหรือคำชมเชยตามสถานการณ์แก่บุคลากรในองค์กร					
7	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยที่ไม่เป็นการบังคับ					
8	ผู้บริหารและครูสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่						
1	ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่					
2	ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์					
3	ผู้บริหารและครูมีความสุขุม รอบคอบ คิดรอบด้านในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่					
4	ผู้บริหารและครูสามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่					
5	ผู้บริหารและครูมีไหวพริบพลิกแพลงสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเพื่อการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่					
6	ผู้บริหารและครูมีความพร้อมทั้งด้านข้อมูล ด้านการบริหาร และด้านการตัดสินใจเพื่อวินิจฉัยสั่งการได้ทันทั่วทั้งที่					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บริหารและครูมีทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี					
2	ผู้บริหารและครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรได้					

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
3	มีทักษะในการสื่อสารที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้					
4	มีทักษะในการสื่อสารที่โอนอ่อนตามสถานการณ์เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้นได้					
5	มีทักษะในการสื่อสารที่อยู่ในทางสายกลาง และมีความเด็ดขาดได้					
6	มีทักษะการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น					
2	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวางแผนการดำเนินงาน					
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทในการดำเนินงาน และพัฒนางาน					
4	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบและแก้ปัญหา					
5	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบผลสำเร็จของงาน					
6	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1	ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน					

ที่	พฤติกรรมที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
4	ผู้บริหารและครูบอกได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารและครูสามารถบอกความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น					
2	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน					
3	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงานและพัฒนางาน					
4	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการรับทราบและแก้ปัญหา					
5	ผู้บริหารและครูเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับทราบผลสำเร็จของงาน					
6	ผู้บริหารและครูให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการประเมินผลปรับปรุง แก้ไขงาน					

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรม LISREL 8.52

คำสั่งโมเดลโครงสร้างองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

DATE: 1/13/2024

TIME: 19:01

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\USER\Desktop\Re-

kook\PAK1.LPJ:

TI SEM PAK1

!DA NI=20 NO=351 NG=1 MA=CM

SY='C:\Users\USER\Desktop\Re-kook\PAK1.dsf' NG=1

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 /

MO NY=15 NK=1 NE=4 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR

TE=SY,FI

LE

JK SM DN ER

LK

PA

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2)

FR LY(9,3) FR LY(10,3) LY(11,3) LY(12,4) LY(13,4) LY(14,4)

FR LY(15,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3

FR TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10 TE 11 11

FR TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 14 15 TE 12 1 TE 7 3

FR TE 8 4 TE 6 2 TE 5 1 TE 12 5 TE 11 3 TE 10 3 TE 10 7 TE 11 7

FR TE 13 10 TE 13 2 TE 15 13 TE 3 13 TE 6 13 TE 3 9 TE 9 11 TE 4 3

FR TE 13 14 TE 11 12 TE 7 9 TE 13 7 TE 13 11 TE 15 10 TE 1 11

FR TE 9 12 TE 9 1 TE 9 4 TE 5 11 TE 11 6 TE 8 7 TE 8 9 TE 9 5

FR TE 7 4 TE 15 11 TE 11 8 TE 4 11 TE 13 9 TE 13 4 TE 12 7

FR TE 12 10 TE 1 10 TE 15 2 TE 3 1 TE 3 5 TE 14 6 TE 14 3 TE 12 3

FR TE 14 7 TE 7 5 TE 7 1 TE 14 11 TE 10 2 TE 8 3 TE 10 6 TE 10 5

PD

OU ME=ML AM RS EF FS SC IT=250

TI SEM PAK1

Number of Input Variables 20

Number of Y - Variables 15

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 4

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 351

TI SEM PAK1

Number of Iterations = 20

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

← หน้าหน้าองค์ประกอบ b (SE)

	JK	SM	DN	ER
JK1	0.40	--	--	--
JK2	0.49 (0.02) 23.68	--	--	--
JK3	0.40 (0.02) 23.42	--	--	--
JK4	0.48 (0.02) 23.22	--	--	--
SM1	--	0.38	--	--
SM2	--	0.47 (0.02)	--	--

			20.68		
SM3	--	0.40	--	--	
		(0.02)			
		20.35			
SM4	--	0.47	--	--	
		(0.02)			
		20.56			
DN1	--	--	0.38	--	
DN2	--	--	0.44	--	
		(0.02)			
		18.31			
DN3	--	--	0.46	--	
		(0.02)			
		22.86			
ER1	--	--	--	0.40	
ER2	--	--	--	0.47	
		(0.02)			
		22.71			
ER3	--	--	--	0.45	
		(0.02)			
		21.83			
ER4	--	--	--	0.46	
		(0.02)			
		22.03			

GAMMA

	PA

JK	1.00
	(0.06)
	17.98
SM	1.00
	(0.06)
	17.13

DN 0.95
 (0.06)
 16.07

ER 1.00
 (0.05)
 18.47

Covariance Matrix of ETA and KSI

	JK	SM	DN	ER	PA
JK	1.00				
SM	1.00	1.00			
DN	0.95	0.95	1.00		
ER	1.00	1.00	0.95	1.00	
PA	1.00	1.00	0.95	1.00	1.00

PHI

PA

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JK	SM	DN	ER
0.00	0.00	0.10	0.01
(0.00)	(0.00)	(0.02)	(0.00)
0.08	-0.12	4.98	1.35

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

JK	SM	DN	ER
1.00	1.00	0.90	0.99

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

JK	SM	DN	ER

1.00 1.00 0.90 0.99

THETA-EPS



ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)

	JK1	JK2	JK3	JK4	SM1	SM2
JK1	0.09 (0.01) 13.02					
JK2	--	0.01 (0.00) 4.52				
JK3	0.04 (0.00) 8.31	--	0.08 (0.01) 13.28			
JK4	--	--	0.01 (0.00) 3.64	0.02 (0.00) 8.28		
SM1	0.09 (0.01) 12.30	--	0.03 (0.00) 7.29	--	0.10 (0.01) 13.04	
SM2	--	0.01 (0.00) 4.18	--	--	--	0.03 (0.00) 8.76
SM3	0.03 (0.00) 7.18	--	0.08 (0.01) 12.43	0.01 (0.00) 3.39	0.03 (0.00) 6.17	--
SM4	--	--	0.00 (0.00) 2.08	0.02 (0.00) 7.68	--	--
DN1	0.05 (0.01) 8.63	--	0.04 (0.00) 7.94	0.00 (0.00) -1.11	0.05 (0.01) 7.56	--
DN2	0.02 (0.00) 4.58	0.00 (0.00) -1.76	0.05 (0.00) 10.27	--	0.01 (0.00) 3.58	0.00 (0.00) -1.01

DN3	0.04	--	0.04	0.00	0.04	0.00
	(0.00)		(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	10.16		10.04	0.78	9.16	1.79

ER1	0.08	--	0.04	--	0.08	--
	(0.01)		(0.00)		(0.01)	
	12.71		8.25		11.95	

ER2	--	-0.01	0.03	0.00	--	-0.01
		(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)
		-5.07	7.56	-0.07		-3.76

ER3	--	--	0.00	--	--	0.00
			(0.00)			(0.00)
			2.20			-0.73

ER4	--	0.00	--	--	--	--
		(0.00)				
		0.72				

THETA-EPS

	SM3	SM4	DN1	DN2	DN3	ER1
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SM3	0.09					
	(0.01)					
	12.98					
SM4	0.01	0.03				
	(0.00)	(0.00)				
	2.96	10.61				
DN1	0.03	0.00	0.10			
	(0.00)	(0.00)	(0.01)			
	6.33	-0.82	11.61			
DN2	0.05	--	--	0.05		
	(0.00)			(0.01)		
	9.65			9.53		
DN3	0.04	0.00	0.02	--	0.04	
	(0.00)	(0.00)	(0.00)		(0.00)	
	8.42	-0.07	4.17		7.91	
ER1	0.03	--	0.05	0.02	0.05	0.08

	(0.00)		(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.01)
	7.06		9.11	4.95	10.50	12.91
ER2	0.02	--	0.00	0.02	0.01	--
	(0.00)		(0.00)	(0.00)	(0.00)	
	6.14		1.40	5.83	5.35	
ER3	0.00	--	--	--	0.00	--
	(0.00)			(0.00)		
	2.32			1.28		
ER4	--	--	--	0.00	0.00	--
			(0.00)	(0.00)		
			-2.89	0.75		

THETA-EPS

	ER2	ER3	ER4
	-----	-----	-----
ER2	0.03		
	(0.00)		
	7.11		
ER3	0.00	0.04	
	(0.00)	(0.00)	
	-1.63	11.57	
ER4	-0.01	0.04	0.04
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	-2.60	11.29	11.41

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)

JK1	JK2	JK3	JK4	SM1	SM2
0.63	0.97	0.66	0.94	0.59	0.90

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

SM3	SM4	DN1	DN2	DN3	ER1
0.65	0.88	0.60	0.80	0.86	0.66

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

ER2	ER3	ER4
0.89	0.83	0.84

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 29

Minimum Fit Function Chi-Square = 38.13 (P = 0.12)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 36.99 (P = 0.15)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 7.99

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 27.76)

Minimum Fit Function Value = 0.11

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.023

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.079)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.028

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.052)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.93

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.63

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.60 ; 0.68)

ECVI for Saturated Model = 0.69

ECVI for Independence Model = 69.22

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 24196.62

Independence AIC = 24226.62

Model AIC = 218.99

Saturated AIC = 240.00

Independence CAIC = 24299.54

Model CAIC = 661.33

Saturated CAIC = 823.29

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.28
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

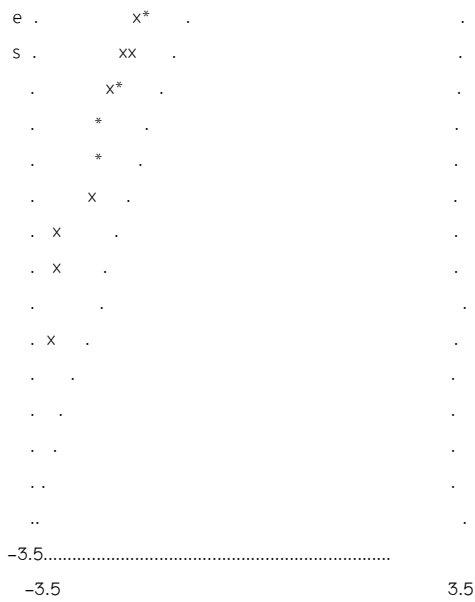
Critical N (CN) = 456.13

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0032
 Standardized RMR = 0.013
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.24

TI SEM PAK1

Qplot of Standardized Residuals





TI SEM PAK1

Factor Scores Regressions

สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)

ETA

	JK1	JK2	JK3	JK4	SM1	SM2
JK	0.22	1.25	-0.47	0.27	-0.03	-0.11
SM	0.22	1.25	-0.47	0.28	-0.03	-0.11
DN	0.48	0.47	-2.14	0.87	0.27	-0.34
ER	-0.05	1.23	-0.45	0.19	-0.04	-0.10

ETA

	SM3	SM4	DN1	DN2	DN3	ER1
JK	0.13	-0.10	0.05	0.07	-0.08	-0.06
SM	0.13	-0.11	0.05	0.07	-0.08	-0.05
DN	0.32	-0.16	0.57	1.64	2.36	-1.94
ER	0.14	-0.10	0.02	0.01	-0.18	0.31

ETA

	ER2	ER3	ER4
JK	0.80	-0.42	0.52
SM	0.81	-0.42	0.53

DN	-0.35	-0.87	0.86
ER	0.92	-0.46	0.60

TI SEM PAK1

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	JK	SM	DN	ER

JK1	0.40	--	--	--
JK2	0.49	--	--	--
JK3	0.40	--	--	--
JK4	0.48	--	--	--
SM1	--	0.38	--	--
SM2	--	0.47	--	--
SM3	--	0.40	--	--
SM4	--	0.47	--	--
DN1	--	--	0.38	--
DN2	--	--	0.44	--
DN3	--	--	0.46	--
ER1	--	--	--	0.40
ER2	--	--	--	0.47
ER3	--	--	--	0.45
ER4	--	--	--	0.46

GAMMA

PA

JK	1.00
SM	1.00
DN	0.95
ER	1.00

Correlation Matrix of ETA and KSI

	JK	SM	DN	ER	PA

JK	1.00				
SM	1.00	1.00			

DN	0.95	0.95	1.00		
ER	1.00	1.00	0.95	1.00	
PA	1.00	1.00	0.95	1.00	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	JK	SM	DN	ER
	-----	-----	-----	-----
	0.00	0.00	0.10	0.01

TI SEM PAK1

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

	PA

JK	1.00
	(0.06)
	17.98
SM	1.00
	(0.06)
	17.13
DN	0.95
	(0.06)
	16.07
ER	1.00
	(0.05)
	18.47

BETA*BETA' is not Pos. Def., Stability Index cannot be Computed

Total Effects of ETA on Y

	JK	SM	DN	ER
	-----	-----	-----	-----
JK1	0.40	--	--	--
JK2	0.49	--	--	--
	(0.02)			
	23.68			

JK3	0.40	--	--	--
	(0.02)			
	23.42			
JK4	0.48	--	--	--
	(0.02)			
	23.22			
SM1	--	0.38	--	--
SM2	--	0.47	--	--
	(0.02)			
	20.68			
SM3	--	0.40	--	--
	(0.02)			
	20.35			
SM4	--	0.47	--	--
	(0.02)			
	20.56			
DN1	--	--	0.38	--
DN2	--	--	0.44	--
	(0.02)			
	18.31			
DN3	--	--	0.46	--
	(0.02)			
	22.86			
ER1	--	--	--	0.40
ER2	--	--	--	0.47
	(0.02)			
	22.71			
ER3	--	--	--	0.45
	(0.02)			
	21.83			
ER4	--	--	--	0.46
	(0.02)			
	22.03			

Total Effects of X on Y

	PA

JK1	0.40
	(0.02)
	17.98
JK2	0.49
	(0.02)
	25.52
JK3	0.40
	(0.02)
	18.42
JK4	0.48
	(0.02)
	24.74
SM1	0.38
	(0.02)
	17.13
SM2	0.47
	(0.02)
	23.76
SM3	0.40
	(0.02)
	18.32
SM4	0.47
	(0.02)
	23.37
DN1	0.36
	(0.02)
	16.07
DN2	0.42
	(0.02)
	19.69
DN3	0.44

(0.02)

20.86

ER1 0.40

(0.02)

18.47

ER2 0.47

(0.02)

23.13

ER3 0.45

(0.02)

22.01

ER4 0.46

(0.02)

22.22

TI SEM PAK1

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

	PA
JK	1.00
SM	1.00
DN	0.95
ER	1.00

Standardized Total Effects of ETA on Y

	JK	SM	DN	ER
JK1	0.40	--	--	--
JK2	0.49	--	--	--
JK3	0.40	--	--	--
JK4	0.48	--	--	--
SM1	--	0.38	--	--
SM2	--	0.47	--	--
SM3	--	0.40	--	--
SM4	--	0.47	--	--
DN1	--	--	0.38	--

DN2	--	--	0.44	--
DN3	--	--	0.46	--
ER1	--	--	--	0.40
ER2	--	--	--	0.47
ER3	--	--	--	0.45
ER4	--	--	--	0.46

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	JK	SM	DN	ER
JK1	0.80	--	--	--
JK2	0.98	--	--	--
JK3	0.81	--	--	--
JK4	0.97	--	--	--
SM1	--	0.77	--	--
SM2	--	0.95	--	--
SM3	--	0.81	--	--
SM4	--	0.94	--	--
DN1	--	--	0.77	--
DN2	--	--	0.89	--
DN3	--	--	0.92	--
ER1	--	--	--	0.81
ER2	--	--	--	0.94
ER3	--	--	--	0.91
ER4	--	--	--	0.91

Standardized Total Effects of X on Y

	PA
JK1	0.40
JK2	0.49
JK3	0.40
JK4	0.48
SM1	0.38
SM2	0.47
SM3	0.40
SM4	0.47
DN1	0.36
DN2	0.42
DN3	0.44
ER1	0.40
ER2	0.47
ER3	0.45
ER4	0.46

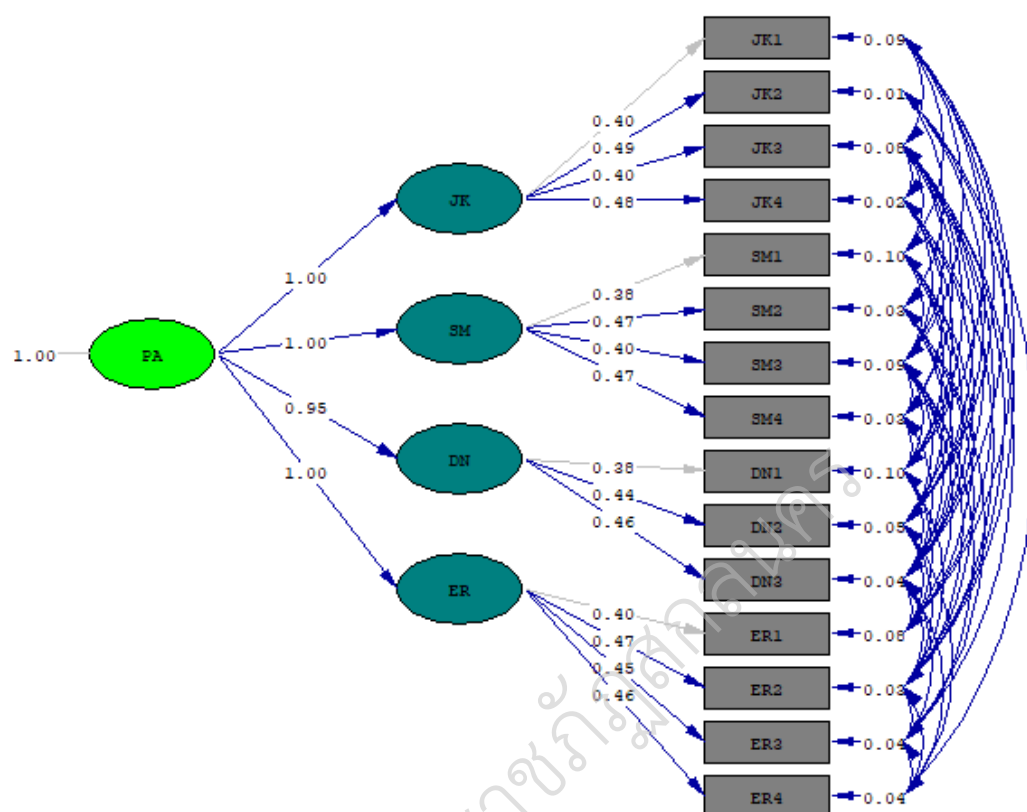
Completely Standardized Total Effects of X on Y

	PA

JK1	0.80
JK2	0.98
JK3	0.81
JK4	0.97
SM1	0.77
SM2	0.95
SM3	0.81
SM4	0.94
DN1	0.73
DN2	0.85
DN3	0.88
ER1	0.81
ER2	0.94
ER3	0.91
ER4	0.91

Time used: 0.141 Seconds

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



Chi-Square=36.99, df=29, P-value=0.14638, RMSEA=0.028

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณลักษณ์ นวกรณ์จิราคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	28 ธันวาคม 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59 ซอยประชาร่วมใจ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง มุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านคำเขื่อง ตำบลคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2542	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคำเขื่อง ตำบลคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2564 –	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านคำเขื่อง ตำบลคำอาฮวน
ปัจจุบัน	อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร