



บทความวิจัย

องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
Components High Performance Organizations of School Under Primary Educational

สุกัญญา พรมอารักษ์^{1*} วาโร เฟ็งสวัสดิ์² และ เอกลักษณ์ เพียสา³

Sukanya Phomarak^{1*} Waro Phengsawat² and Akkaluck Pheasa³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่งเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร (2) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) การนำองค์กร (4) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (5) วัฒนธรรมองค์กร และ (6) นวัตกรรมองค์กร และ 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.81, SD = 0.39$) และมีความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.79, SD = 0.44$)

คำสำคัญ: องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน, โรงเรียนประถมศึกษา, องค์ประกอบ

Article Info: Received 18 March, 2024; Received in revised form 11 June, 2024; Accepted 16 June, 2024

¹ นิสิตศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Doctor of Philosophy in Division of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University
Email: sukanya.ph65@snru.ac.th

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Lecturer in Division of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University
Email: Khaitoy8@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Lecturer in Division of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University
Email: akkaluckpheasa@gmail.com

* Corresponding Author

Abstract

The research objective is to study the components of high-performance organizations of school under primary education. The process has 3 phases: 1) studying the elements of a school's high-performance organization from 10 related documents and research sources to synthesize the elements of a school's high-performance organization; 2) Interviewing experts about the elements of a high-performance organization of school by 5 experts; and 3) examining the appropriateness and feasibility of the school's high performance organizational components. by 5 experts. The tools used in the research include a document analysis form, an Interview form and a questionnaire with a 5-level rating scale. The data gathered was analyzed using content analysis, mean, percentage, and standard deviation. Research results found that components of a school's high-performance organization from document synthesis and interviews with experts consist of 6 elements that include the following: (1) focusing on personnel quality; (2) focusing on service recipients and stakeholders; (3) organizational leadership; (4) strategic management; (5) organizational culture; and (6) organizational innovation. After examining the appropriateness and feasibility from the evaluation of experts, the inspection results found that the school's high performance organizational components were appropriate overall. It is at the highest level ($M = 4.81$, $SD = 0.39$) and is possible overall at the highest level ($M = 4.79$, $SD = 0.44$).

Keywords: high performance organizations of school, primary education, components

บทนำ

องค์กรที่มีความเป็นเลิศหรือองค์กรสมรรถนะสูงมีแนวทางการบริหารองค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานรูปแบบใหม่ โดยเป็นการมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่ให้ความสำคัญกับการบริการที่มีคุณค่าและคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งพยายามที่จะลดความเป็นระบบราชการลงเพื่อให้การบริหารงานมีความรวดเร็วและมีความทันสมัย อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการให้องค์กรสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ซึ่งการที่โรงเรียนจะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือชี้วัดให้เห็นถึงความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ตติยา พนมวัน ณ อยุธยา, 2560) การปรับตัวของทุกองค์กรรวมทั้งโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อให้เท่าทันกับโลกปัจจุบัน เพื่อตอบสนองกับความต้องการของผู้รับบริการ มีคุณภาพและความรวดเร็ว เป็นโรงเรียนที่มีแผนรองรับสภาวะการณ์ต่าง ๆ จากภาวะวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจมากระทบต่อการทำงานจากทุกรอบด้าน สามารถปฏิบัติการกิจของโรงเรียนได้ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธนาวา วาหิตต์พันธ์ (2564) กล่าวถึง ลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมี 7 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ครูมืออาชีพ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ความผูกพันในงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี และการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างขององค์กร พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาความเป็นผู้นำองค์กร พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรด้วยจิตวิญญาณเชิงบวก

องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นโรงเรียนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการส่งผลให้ผลการเรียนรู้และประสิทธิภาพของโรงเรียนมีคุณภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน สามารถวัดได้จากคะแนนสอบวัดความรู้ของนักเรียน อัตราการเข้าเรียนของนักเรียน รวมถึงความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการศึกษาในโรงเรียน (ภัทรวดี เข้มแข็ง, 2567) การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทั้งนักเรียนและโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้โรงเรียนมีการขับเคลื่อนบรรลุตามเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจากการบริหารจัดการให้ครอบคลุมในทุกด้านทั้งการนำองค์กร รูปแบบการบริหาร ทรัพยากร

บุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการขับเคลื่อนพัฒนาโรงเรียนให้กลายเป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อนำโรงเรียนให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งหากโรงเรียนมีการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงก็จะส่งผลกับคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (จิตรภา อุ่นเจริญ, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ซึ่งองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสำคัญในการกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนให้มีความพร้อมที่จะรับและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากสถานการณ์ต่าง ๆ มีศักยภาพความพร้อมในการบริหารจัดการโรงเรียน สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน รวมถึงสามารถนำมาพัฒนาต่อยอดสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในระดับที่ดีให้พัฒนาไปสู่ระดับดีเลิศ อีกทั้งสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาสำหรับโรงเรียนที่ต้องการจะประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีการวิจัย

บทความวิจัยนี้แบ่งขั้นตอนการดำเนินวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

1.1 ศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถเป็นข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (ธีระนันต์ โมธรรม, 2566) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์มาจัดระเบียบข้อมูลหลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ และสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การสังเคราะห์องค์ประกอบจากแหล่งที่ศึกษาลงในตารางวิเคราะห์องค์ประกอบ รูปแบบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่และสรุปผลโดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 40 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่คัดสรร

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 คน
- 4) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและนำร่างแบบสัมภาษณ์ให้ประธานคณะกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของประธานคณะกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยมีนัดหมายไว้ล่วงหน้า

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์ จัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูล หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ และสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ โดยเริ่มจากการถอดเทปเสียงสัมภาษณ์ แล้วทำการจัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูล ซึ่งกำหนดจากคำสำคัญในคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ หลังจากการจัดระเบียบข้อมูลแล้วได้สร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 คน

4) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาร่างแบบสอบถามเพื่อหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ นำร่างแบบสอบถามให้ประธานคณะกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ความหมายของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 คะแนน หมายถึง **ความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คะแนน หมายถึง **ความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก**

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คะแนน หมายถึง **ความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง**

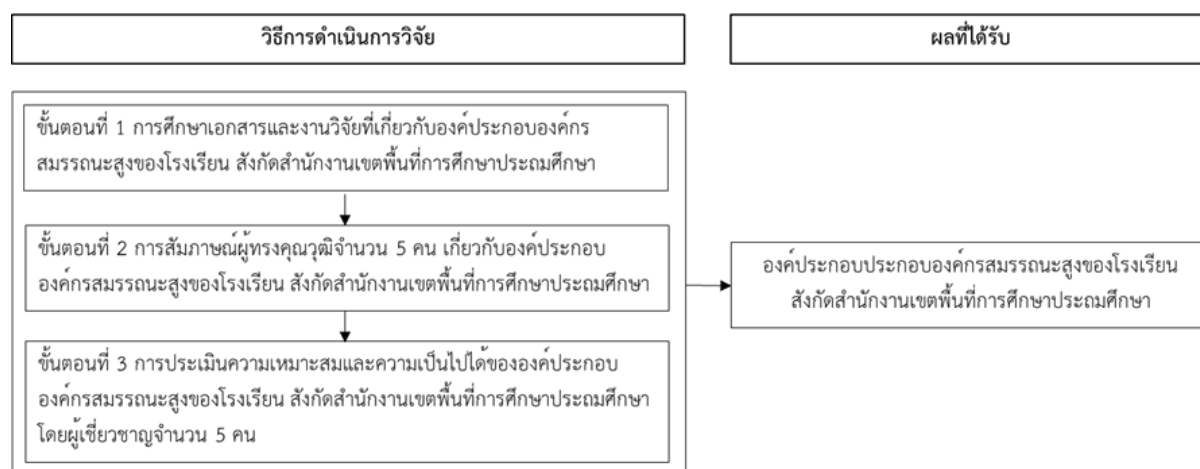
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คะแนน หมายถึง **ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย**

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คะแนน หมายถึง **ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด**

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการและผลที่ได้รับชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามภาพ 1 วิธีการดำเนินการวิจัยการศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาพ 1

วิธีการดำเนินการวิจัยการศึกษาองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1

การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	การศึกษาจากเอกสาร										การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ						องค์ประกอบที่ศึกษา		
	André A. de Waal (2012)	Roffey Park’ s (2014)	เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ (2559)	สุพงษ์ สุขพิพัฒน์ (2560)	สรเพชญ์ ไทวิชา (2560)	สมคิด สกุลสถาปต์ย (2562)	สุภาพร โสภิน (2563)	บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564)	ธันนา วาฑิตพัฒน์ (2564)	วินุลาศ เจริญชัย (2565)	ความถี่	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5		ความถี่	
ระบบและโครงสร้าง			✓					✓		✓	3	✓						1	
มีพันธกิจที่ชัดเจน										✓	1								
การรายงานที่มีประสิทธิภาพ				✓							1								
การมุ่งผลสัมฤทธิ์										✓	1								
ผลลัพธ์ขององค์กร				✓						✓	2								
มุ่งเน้นยุทธศาสตร์							✓				1								
กำหนดวิสัยทัศน์			✓					✓		✓	3								
ออกแบบองค์กร	✓										1								
การบริหารเชิงกลยุทธ์	✓			✓		✓			✓	✓	5		✓			✓	✓	3	✓
ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร									✓		1						✓	1	
การแบ่งปันอำนาจ			✓					✓		✓	3								
กระบวนการ	✓										1								
ลักษณะเฉพาะของเทคโนโลยี	✓										1								
การนำองค์กร	✓			✓	✓	✓			✓	✓	6	✓	✓			✓		3	✓
การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	✓
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					✓		✓				2								
การสร้างองค์กรที่ไร้พรมแดน		✓									1								

ตาราง 1 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	การศึกษาจากเอกสาร											การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ						องค์ประกอบที่ศึกษา
	André A. de Waal (2012)	Roffey Park's (2014)	เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ (2559)	สุพงษ์ สุขพิพัฒน์ (2560)	สรเพชญ โทวิชา (2560)	สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2562)	สุภาพร โสภณ (2563)	บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล (2564)	ธันวาทิตพันธ์ (2564)	วิมลดา เจริญชัย (2565)	ความถี่	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ความถี่	
วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓				✓				✓	4	✓	✓	✓		✓	4	✓
หลักธรรมาภิบาล					✓						1							
ความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลง	✓	✓									2							
การบริหารคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กร					✓						1							
การเป็นสถานที่ ทำงานที่ยิ่งใหญ่		✓									1							
นวัตกรรมองค์กร		✓	✓					✓		✓	4		✓		✓	✓	3	✓
การมุ่งเน้นผู้รับ บริการและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	✓		✓	✓	✓	4	✓
การสื่อสารอย่าง เปิดเผย			✓					✓		✓	3	✓					1	
ความผูกพันในงาน									✓		1							
ความรับผิดชอบ ต่อสังคม					✓						1							
การเป็นแบบอย่าง									✓		1							
การจัดการตนเอง										✓	1							
มุ่งมั่นต่อการพัฒนา										✓	1							
กระบวนการใหม่										✓	1							
ส่งเสริมการแข่งขัน										✓	1							
รับผิดชอบต่อ ผลสำเร็จของงาน										✓	1							
การทำงานร่วมแบบ เครือข่าย										✓	1							
ความมุ่งมั่นให้บรรลุ										✓	1							
คำนึงร่วมกับ บุคลากรองค์การ										✓	1							
การพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง													✓		✓		2	
รวม	8	5	6	6	6	5	4	6	7	21	-	5	6	3	6	6	-	

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้ค่าที่ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 40 ของความถี่ทั้งหมดมาเป็นองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร 2) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การนำองค์กร 4) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 5) วัฒนธรรมองค์กร และ 6) นวัตกรรมองค์กร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้ค่าที่ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ 80 พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร 2) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) นวัตกรรมองค์กร

1.2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ มาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 30 พฤติกรรมบ่งชี้ แสดงดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการวิเคราะห์ศักยภาพบุคคล จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของลักษณะงานและภารกิจของโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะให้มีความเชี่ยวชาญ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ยุติธรรม และตรวจสอบได้ สร้างแรงจูงใจให้ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ศักยภาพของครูและบุคคล จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของลักษณะงาน 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้มีความเชี่ยวชาญ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ยุติธรรม และตรวจสอบได้ และ 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การดำเนินงานของโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน และมีการนำข้อร้องเรียนไปปรับปรุงการปฏิบัติงานและติดตามผลการแก้ไข สร้างความผูกพันร่วมซึ่งเป็นรากฐานการสร้างสมรรถนะของโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในการดำเนินงานกับหน่วยงานภายนอก 4) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน และ 5) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการนำข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปปรับปรุงการปฏิบัติงานและติดตามผลการแก้ไข

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ นโยบายเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	นโยบายเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การนำ องค์กร	กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ ความสามารถ ใฝ่ฝัน จูงใจและสร้างมนุษย สัมพันธ์ต่อครูและบุคลากรให้ร่วมมือ ร่วมใจ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยยึด หลักการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรแสดงศักยภาพของตน รู้จักวิธีการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการเปลี่ยน แปลง มีการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การปฏิบัติ เน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการโน้มน้าว จูงใจให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักการกระจายอำนาจเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรแสดงศักยภาพของตน 3) ผู้บริหาร โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการบูรณาการ เทคโนโลยีสู่การบริหารโรงเรียน และ 5) ผู้บริหารโรงเรียน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารการศึกษาเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ
4. การบริหาร เชิงกลยุทธ์	กระบวนการวางแผนเกี่ยวกับทิศทางของ โรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว จากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของโรงเรียน กำหนดเป้าหมาย ออกแบบ แผนการปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และการวางแผน ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	1) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการ วางแผนเกี่ยวกับทิศทางของโรงเรียนทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียน ร่วมกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรร่วมกัน กำหนดตัวชี้วัดประสงค์ ออกแบบแผนการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงานและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากร มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ 5) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการ ดำเนินงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและสอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น
5. วัฒนธรรม องค์กร	ค่านิยมร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ครูและ บุคลากรภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน ร่วมกัน ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ มีแบบแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่การ สร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงานเข้ามา ประยุกต์ใช้ในกระบวนการต่าง ๆ ให้ เหมาะสมกับบริบท มีการหาแนวทางการ ดำเนินงานที่ดีมาปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานของโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีค่านิยมร่วมกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามแบบ แผนการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้าง นวัตกรรมการปฏิบัติงานและนำมาประยุกต์ใช้ใน กระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน และ 5) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรร่วมกันแสวงหา แนวทางการดำเนินงานที่ดีมาปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานของโรงเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
6. นวัตกรรม องค์กร	โรงเรียนมีการผสมผสานวางแผนแนวทางเชิงกลยุทธ์กับนวัตกรรม มีแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยวิธีการใหม่จากการคิดค้น พัฒนาปรับปรุงยุคและสร้างสรรค์วิธีการใหม่เกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์องค์กรเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรมีการคิดค้นและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนให้กับครู และบุคลากร 4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ 5) ครูมีการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยส่งเคราะห์องค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แสดงดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1. การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
2. การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
3. การนำองค์กร	4.88	0.27	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
4. การบริหารเชิงกลยุทธ์	4.88	0.27	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
5. วัฒนธรรมองค์กร	4.96	0.09	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด
6. นวัตกรรมองค์กร	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
รวม	4.81	0.39	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กร ($M = 4.96$) การนำองค์กร ($M = 4.88$) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ($M = 4.88$) นวัตกรรมองค์กร ($M = 4.88$) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($M = 4.72$) และการมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร ($M = 4.52$) และความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กร ($M = 4.96$) การนำองค์กร ($M = 4.92$) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ($M = 4.84$) นวัตกรรมองค์กร ($M = 4.79$) การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร ($M = 4.68$) และการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($M = 4.48$)

อภิปรายผล

การศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงานและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ขององค์ประกอบเพื่อให้ได้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การนำองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมองค์กร

องค์ประกอบทุกตัวมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบการมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากทรัพยากรบุคคลเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การที่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญทั้งใน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับอย่างโดดเด่น สอดคล้องกับ พิศวาส จุริตพันธ์ และ เพ็ญศรี ฉิรินัง (2565) ที่ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มุ่งสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ปรับปรุงข้อบกพร่องการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโต องค์ประกอบการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้รองลงมา อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ต้องการที่นำข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณา ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการเพราะโรงเรียนมีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นนำไปสู่การประกอบอาชีพในลำดับต่อไป สอดคล้องกับ จุฬากาญจน์ เก่งกลกิจ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2564) กล่าวว่าข้อมูลด้านความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้กำหนดกลยุทธ์ในการเข้าถึงผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง สามารถเชื่อมโยงกับการวางแผนกลยุทธ์ มีแนวทางการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทการมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้รองลงมาคือ การนำองค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติงานที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร ก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อนุชา ม่วงใหญ่ (2565) กล่าวว่า การดำเนินการของผู้บริหารของส่วนราชการที่ได้ขึ้นนำองค์กร การกำกับดูแลตนเองที่ดีและการทบทวนผลการดำเนินการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทาง ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสมและเป็นไปได้รองลงมา อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ต้องอาศัยการวางแผนปฏิบัติงานที่มีการวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ผ่านมาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน แสวงหาแนวทางการทำงานที่ดีและบูรณาการเทคโนโลยีมาสู่วิธีการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ รัตติกาล โสวะภาส และคณะ (2566) กล่าวว่ามีการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีแบบแผนมีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ กรอบเวลาของการวางแผนระยะสั้นระยะยาวอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ โดยกลยุทธ์องค์กรให้ความสำคัญของแผนงานด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดจากการเปลี่ยนแปลง และเพื่อความคล่องตัวขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้รองลงมาสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีความเชื่อ ค่านิยมร่วม และพฤติกรรมการทำงานร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียว จากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาปฏิบัติงานกลายเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับ ทัดเทพ ทวีไทย และคณะ (2566) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะทั้งองค์กรประกอบไปด้วยค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติและสมมติฐาน เป็นความมุ่งมั่นขององค์กรมากกว่าความสนใจส่วนบุคคล และเป็นสิ่งที่ยึดถือให้ความสำคัญเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต รวมถึงมีการบูรณาการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

องค์ประกอบนวัตกรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้อีกด้านหนึ่ง อาจเนื่องมาจากนวัตกรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้โรงเรียนมีความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างนวัตกรรมการบริหาร สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน สอดคล้องกับ ศุภวิชช์ วงษ์พลบ (2566) กล่าวว่า องค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและการจัดการเรียน

การสอน แล้วทำให้จัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา พรหมอารักษ์ (2564) พบว่าองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง 2) ระบบโครงสร้างและกระบวนการทำงาน 3) ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การกระจายอำนาจ และ 5) ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับจุดพร งามสงวน และ สุพัฒนา กอมบุปผา (2560) พบว่าองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน มี 9 องค์ประกอบ คือ 1) การมองภาพอนาคต 2) การกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน 3) การจัดกระบวนการและทรัพยากร 4) การสนับสนุนบุคลากรและทีมงาน 5) การใส่ใจสวัสดิการนักเรียน 6) การดูแลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การจัดการองค์ความรู้ 8) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศวิชาการ และ 9) การสืบสานผลลัพธ์ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานด้านการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงรวมทั้งแนวทางพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรสมรรถนะสูง
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคำประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยศึกษาตามขนาดของโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ เพื่อให้ได้สารสนเทศในการเปรียบเทียบและนำมาใช้พัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนให้มีความชัดเจนมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาก่อสร้างตัวบ่งชี้องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน จากองค์ประกอบการมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การนำองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมองค์กร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จตุพร งามสงวน และ สุพัฒนา กอมบุปผา (2560). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 5(1), 101-115.
- จิตราภา อุ่นเจริญ. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 20(3), 127-140.
- จุฑาภาณูจน์ เก่งกลกิจ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3), 1141-1156.
- ตติยา พนมวัน ณ อยุธยา. (2560). *แนวทางการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรมหาชน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัตเทพ ทวีไทย และคณะ. (2566). สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรต่อการดำรงรักษาบุคลากร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 17(2), 183-197.
- บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกึ่งองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(3), 1205-1221.
- พริดา สุจิตพันธ์ และ เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. *Journal of Modern Learning Development*, 7(4), 383-395.
- เพ็ญศรี ลิ้มสุวรรณกุล. (2559). *การพัฒนางานการให้สมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ภัทรวดี เข้มแข็ง. (2567). การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารพุทธพัฒนศาสตร์ศึกษา*, 1(4), 93-109.
- รัตติกาล โสวะภาส และคณะ. (2566). กลยุทธ์การพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มพัฒนาสังหาริมทรัพย์

- ประเภทที่อยู่อาศัย. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 8(2), 122-139.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. [วิทยานิพนธ์ดุขภูบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วินุลาส เจริญชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(1), 102-108.
- ศุภวิชช์ วงษ์พลบ. (2566). องค์กรณวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารการศึกษา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 6(1), 131-140.
- สมคิด สกลสถาปัตย์ (2562). การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่องค์การสมรรถนะสูงโดยใช้พลังร่วมเป็นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 7(1), 207-233.
- สรพรเพชญ์ โทวิชา. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ดุขภูบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุกัญญา พรหมอารักษ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 18(1), 83-94.
- สุภาพร โสภณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักพิมพ์บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 77-92.
- ธันวาทิตต์พันธ์. (2564). องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง. [วิทยานิพนธ์ดุขภูบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุชา ม่วงใหญ่. (2565). บทบาทการนำองค์กรของ ร.ร.นายเรือตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. *วารสารธรรมวัตร*, 3(1), 1-11.

ภาษาอังกฤษ

- De Waal, A.A and Akaraborworn, C. T. (2012). Is the high performance organization framework suitable for Thai organizations?. *Measuring Business Excellence*, 17(4), 76-87.
- Roffey Park's. (2014, August 15). *Research the Management agenda 2014*. <https://shorturl.asia/JEAcl>