

รูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

High Performance Organization Model Of Secondary School Under The Office Of The Basic Education Commission

สุริยะ ทวีบุญญาวัต (Suriya Thaweeboonyawat) **

ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (Prasert Intarak) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) รูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผลการยืนยันรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 165 โรงเรียน โดยตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 4 คน ได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 660 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารแบบมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล (3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์และ (5) การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ 2) รูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ความสัมพันธ์ของ

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

This article is part of PhD research, “HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION MODEL OF SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION” Doctor of Philosophy Program, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University.

** นักศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail: sun_mpacu22.com Doctoral students, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University .

*** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

Thesis Advisor: Asst.Prof. Prasert Intarak, Ph.D.

องค์ประกอบซึ่งการนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ ในขณะที่การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ นอกจากนี้การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การผ่านการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากร 3) ผลการยืนยันรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัย

คำสำคัญ: องค์การสมรรถนะสูง

Abstract

The objectives of this study are to discover 1) the constituents of high-performance secondary schools under the Office of the Basic Education Commission, 2) the model of high-performance organization management of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission 3) confirmation action of the model of high-performance organization management of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. The sample schools were 165 highly competitive secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. The sample size was determined by Krejcie and Morgan Table. There were four data providers in each school; School Director, School Vice Director, the Chairman, and the Teacher representative of the School Board. The total number of data providers was 660. The research instrument was the questionnaire about the model of high-performance organization management in secondary schools. used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and path analysis. The findings of this research were: 1) There were five constituents of high-performance secondary schools under the Office of the Basic Education Commission 1) learner-centred management, (2) good-governance management, (3) human resource management, (4) strategic management, and (5) goal-oriented management. 2) The high-performance organization model of secondary schools correlated to empirical data gathered. It was found that the good-governance management had direct impacts on the learner-centered management and goal-oriented management. However, the good-governance management had indirect impacts on learner-centered management through strategic management. Moreover, the good-governance management also had indirect impacts on goal-oriented management through strategic management and human-source management. 3) The results confirmation of the high-performance model of

secondary school under the Office of the Basic Education Commission was appropriated, possible, advantage, and accurate based on conceptual framework and theory.

Keyword: High Performance Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร ทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การปรับตัวขององค์กรในปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคตได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ความสามารถที่องค์กรต้องส่งมอบสินค้าที่มีคุณค่าและคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว จากการศึกษาของหน่วยงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าในปัจจุบันและอนาคต ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จะทำให้ขอบเขตของการติดต่อ สื่อสารระหว่างองค์กร ไม่มีตำแหน่งที่ชัดเจน ลูกจ้างจะเลือกสินค้าโดยดูจากประสิทธิภาพความรวดเร็วความหลากหลายความสะดวกสบาย ความตรงต่อเวลาและคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการเป็นสำคัญ โดยจะอยู่ภายใต้กรอบการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานสากลมากขึ้น นอกจากนี้องค์กรต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการบริหารงานในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเข้าถึงลูกจ้าง และเจ้าของปัจจัยการผลิตได้สะดวกยิ่งขึ้น แนวโน้มขององค์กรจะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยมีการมอบความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยเหตุปัจจัยข้างต้นทำให้ผู้นำหรือผู้กำหนดทิศทางองค์กรต่างแสวงหาแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันและขีดความสามารถในการต่อกรและแนวทางที่จะตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้และนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ องค์กรที่สามารถแข่งขันและอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเราอาจกล่าวได้ว่าในรูปแบบที่กล่าวมา คือองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั่นเองสำหรับหน่วยงานราชการหรือสถานศึกษานั้น การที่จะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงย่อมไม่สามารถที่จะวัดได้ด้วยผลตอบแทนทางธุรกิจเช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจ อย่างไรก็ตามก็ได้มีความพยายามในการที่จะให้คำจำกัดความหรือนิยามของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรประกอบด้วยบริบทองค์ประกอบใดบ้างที่องค์กรนั้นๆควรปฏิบัติสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์ที่สำคัญในการทำงาน ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางที่กำหนดกรอบให้แก่ระบบการจัดการผลการดำเนินการขององค์กร(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,(2556) ที่สำคัญปัจจุบันการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยยึดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการบริหารการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไปให้เกิดความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่ “โรงเรียนคุณภาพ” เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2550) ดังนั้นสถานศึกษาต้องสร้างองค์การของตนให้เป็นองค์การที่ได้มาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสมรรถนะสูงในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มาตรฐานการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพในการจัดการศึกษา

โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญในการที่จะสร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสามารถพึ่งตนเองได้ และทางสังคมได้คาดหวังกับทางสถานศึกษาหรือโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ตลอดจนสามารถช่วยให้โรงเรียนประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องที่มุ่งเน้นการดำเนินการตามกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยมีการพัฒนาที่ครอบคลุมและบูรณาการบริหารจัดการกับการดำเนินการโดยรวมของโรงเรียน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับของชุมชนสังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดความตระหนักว่ารัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุสู่มาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทราบรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทราบผลการยืนยันรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการวิธีการศึกษา ตามลำดับดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และสรุปวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.3 นำข้อสรุปที่ได้จากข้อ 1.1 และข้อ 1.2 มาผสานรวมกัน แล้ววิเคราะห์ (content analysis) เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงเพื่อใช้เป็นแนวทางหรือกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview)

1.4 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ การติดตามนิเทศและประเมินผล จำนวน 4 คน เป็นผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง หรือ อดีตเคย เป็นผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง จำนวน 4 คน เป็นผู้บริหาร เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำนวน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 12 คน ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive method)

1.5 นำตัวประกอบประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นตัวแปรและนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

1.6 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.7 ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)

1.8 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการสถานศึกษาประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 4 คน ที่ได้มาจากการสุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ 293 โรง ได้โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงจำนวน 165 โรงเรียน รวมจำนวน 660 คนจากนั้นรวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์หาลักษณะประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 ร่างรูปแบบขององค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยนำองค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากข้อ 1.8 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อให้ได้รูปแบบขององค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

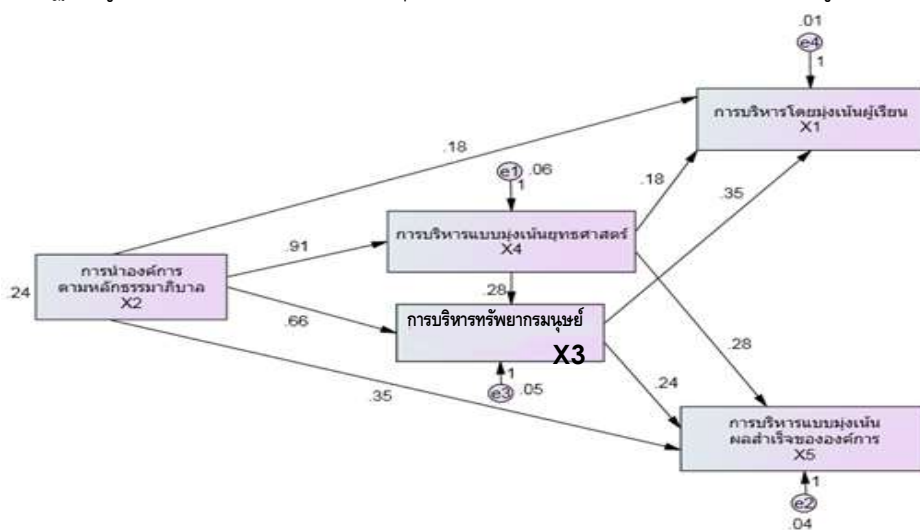
ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบองค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำรูปแบบองค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากขั้นที่ 2 มาตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม (propriety standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) ความเป็นประโยชน์ (utility standards) และความถูกต้อง (accuracy standards) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยตัวแปรบรรยายที่สำคัญ จำนวน 30 ตัวมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.5649 ถึง 0.6909 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 18.680 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 18.225 (2) การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยตัวแปรบรรยายที่สำคัญ จำนวน 24 ตัวมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.5061 ถึง 0.7441 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 24.076 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 17.197 (3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยายด้วย 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.5334 ถึง 0.6137 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 13.856 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.897 (4) การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ บรรยายด้วย 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.5029 ถึง 0.6622 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 13.485 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.632 และ (5) การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ บรรยายด้วย 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.5152 ถึง 0.5829 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 12.660 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.043

2. รูปแบบขององค์ประกอบของสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังแผนภูมิที่ 1



$$\text{Chi-square} = 1.078, \text{ df.} = 1, \text{ P-value} = 0.269$$

$$\text{GFI} = 0.999, \text{ AGFI} = 0.979, \text{ CFI} = 1.000, \text{ RMSEA} = 0.01$$

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบขององค์ประกอบของสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 องค์ประกอบคือการนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18, 0.18 และ 0.35 ตามลำดับ

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12 และการนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17 ตามลำดับการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10

3. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มากที่สุด คือ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.42, 0.35 และ 0.28 ตามลำดับ

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35, 0.28 และ 0.24 ตามลำดับ

5. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 และการนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 ตามลำดับการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.07

6. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ มากที่สุด คือ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.76, 0.35 และ 0.24 ตามลำดับผลการยืนยันรูปแบบขององค์ประกอบของสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบขององค์ประกอบของสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยประเด็น การตรวจสอบแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม (Propriety standards) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

ความถูกต้อง (Accuracy Standards) และด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบขององค์ประกอบของสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 การบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ ประกอบด้วยการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน คือ 1) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน โดยเป็นคนดี คนเก่งมีความสุข และสามารถประกอบอาชีพได้ 3) มีการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ยึดปรัชญาที่ว่าด้วยเด็กทุกคนสามารถเรียนได้ตามที่ต้องการ 4) มีการจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลนักเรียนเรื่องประวัติการศึกษา แฟ้มประวัติการศึกษาของนักเรียน 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 6) มีการกำหนดคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ชุมชนพึงพอใจ และศรัทธาต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน 7) มีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8) มีความสัมพันธ์ของข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 9) มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ได้มาตรฐาน เช่น ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรมชุมชนและโรงเรียน 10) มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น 11) มีการให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลโรงเรียน 12) นักเรียนมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง มีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันระหว่างบ้านและโรงเรียน การประเมินตนเองของนักเรียน 13) งานด้านหลักสูตรและการสอนมีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14) โรงเรียนควรจัดการเรียนการสอนโดยให้ทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ เพื่อสร้างมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลินเดอร์และบรู๊คส์ (2004) พบว่าหน่วยงานราชการที่เป็นองค์การสมรรถนะสูง จะต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบที่ผู้รับบริการ การที่องค์กรได้แสดงภารกิจของตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และการรับรู้ของลูกค้า โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ประชาชนคือ ลูกค้าสำคัญในฐานะผู้เสียภาษีและผู้ได้รับประโยชน์ ดังนั้น องค์การสมรรถนะสูงต้องทำความเข้าใจกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผลของความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าจะเป็นเครื่องวัดความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และแนวคิดของวาล (2007) พบว่าคุณลักษณะหลักขององค์การสมรรถนะสูง คือ การรักษาและคงไว้ซึ่งลูกค้าและบุคลากร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า เพื่อความสำเร็จระยะยาวขององค์กร เปิดโอกาสให้กับลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนางานองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อรักษาลูกค้าให้ยึดมั่นอยู่กับองค์กร รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) อุทัย บุญประเสริฐ (2540) คิมบวกและนันนรี (1988) เซอร์จัวแวนนีและ

บุร์ลินเกม (1980) พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของงานวิชาการ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การวัดผลประเมินผล (4) การวิจัยเพื่อพัฒนา (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม (6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (7) การนิเทศการศึกษา (8) การแนะแนวการศึกษา (9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ (11) การประสานความร่วมมือ (12) การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นองค์การหลักของโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายภาระงานวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน โดยเฉพาะงานการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล จึงต้องมีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยกำหนดขอบข่ายงานวิชาการที่ครอบคลุมขอบข่ายองค์การของงานวิชาการ มีแนวปฏิบัติงานวิชาการที่ชัดเจนและถือปฏิบัติร่วมกัน มีการประเมิน และสรุปผลการดำเนินการเพื่อหาแนวทางพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะขององค์การสมรรถนะสูง ตามลินเดอร์และบรู๊คส์ (2004) พบว่าการแสดงความรับผิดชอบ การถือการแสดงผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การสู่สาธารณะได้อย่างเปิดเผย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในหน่วยงานภาครัฐ องค์การสมรรถนะสูงจะต้องแสดงให้เห็นประจักษ์ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และงบประมาณที่ใช้ไปเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคม การตรวจสอบหน่วยงาน ประเมินและรายงานรายรับรายจ่ายแล้ว ต้องประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้งบประมาณด้วยการให้ความสำคัญร่วมกันระหว่างความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่ากับวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ องค์การจึงต้องมีข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มคุณค่าของบริการที่จัดให้ประชาชน บลันชาร์ด (2001) พบว่า องค์การสมรรถนะสูงต้องคำนึงถึงผลประกอบการ 3 ด้าน คือ 1) การเป็นองค์การที่ถูกคัดเลือกใช้บริการหรือซื้อสินค้า 2) การเป็นองค์การที่พนักงานต้องการทำงานด้วย 3) และการเป็นองค์การที่ผู้ลงทุนต้องการ และแนวคิดของการ์ทเนอร์ กรุป (2549) พบว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง ต้องสร้างความเข้าใจในการตลาด รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ทรงคุณค่า และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกของธุรกิจได้ดี ผลการวิจัยของนุชนรา รัตนศิริประภา (2557) พบว่า คุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสูง คุณลักษณะด้านผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก

1.2 การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล บทบาทผู้นำในการนำองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ คือ 1) ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในองค์การให้กับบุคลากรทุกระดับ แสดงความซื่อสัตย์ จริงใจและทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และ 2) ผู้บริหารต้องตัดสินใจที่แน่นอน มุ่งเน้นการปฏิบัติ มุ่งมั่นต่อผลสำเร็จ ต้องสร้างผลงานที่ดีเป็นผู้ชี้แนะกล้าที่จะขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์การ อำนาจความสะอาดเพื่อสร้างผลงานให้กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะหลักขององค์การสมรรถนะสูง ของวาล (2007) พบว่า การนำองค์การเพื่อบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญที่สุดต่อการคงไว้ซึ่งสมรรถนะขององค์การ ซึ่งบทบาทผู้นำในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 12 ประการ 1. ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ 2. ผู้บริหารแสดงความซื่อสัตย์และจริงใจ 3. ผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี 4. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่แน่นอน 5. ผู้บริหารมุ่งเน้นการปฏิบัติ 6. ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวก 7. ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จขององค์การ

8. ผู้บริหารต้องสร้างผลงานที่ดี 9. ผู้บริหารมีรูปแบบการนำองค์การที่เข้มแข็ง 10. ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจในตัวเอง 11. ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรแสดงความรับผิดชอบในผลงานของตนเอง 12. ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจที่ดีในการพิจารณาผลงานของบุคลากรที่ไม่เป็นไปตาม ประณอม ทวีกาญจน์ (2550) พบว่า การบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้นำที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยลักษณะ 10 ประการ คือ 1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2. ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม 3. เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 5. มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6. ใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และการตัดสินใจ 7. ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือลูกน้อง 8. มีความสามารถในการสื่อสาร 9. มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ และ 10. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อนำไปสู่องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดการที่เป็นเลิศจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์หน่วยงานตามหลักการ SWOT เพื่อค้นหาวิธีการใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตกำไรและความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ นอกจากนี้ต้องมีการกำหนดความสำเร็จในอนาคต การปฏิบัติตามแบบวิธีการประเมินผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีในการประชุม (2555) ซึ่งเห็นชอบกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อันประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพหลักประสิทธิผล และหลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย อันประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักความเสมอภาค 3) ประชาธิปไตย อันประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ และ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ และ 4) ความรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เหมาะสมนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน 10 องค์ประกอบ ด้วย 1. หลักประสิทธิผล 2. หลักประสิทธิภาพ 3. หลักการตอบสนอง 4. หลักการระ 5. หลักความโปร่งใส 6. หลักการมีส่วนร่วม 7. หลักการกระจาย 8. หลักนิติธรรม 9. หลักความเสมอ 10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

1.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการทำงาน การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการบริหารต่างๆ ดังนี้ 1) สามารถนำส่วนที่ดีของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนางานในองค์การให้มีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีที่สุดได้ และมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง 2) มีความตระหนักในหน้าที่มีเป้าหมายการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน 3) มีการแบ่งงานตามลักษณะของแต่ละกิจกรรม และ 4) มีนโยบายในการพัฒนาความสามารถเพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ แรงจูงใจและความยืดหยุ่นได้ ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2557) พบว่า หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาประกอบด้วย การสรรหา และการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮัน และออสบอร์น (2007) พบว่า องค์การสมรรถนะสูงว่า เป็นองค์กรที่ออกแบบเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีที่สุดและเกิดผลดีต่อองค์กรแบบยั่งยืน โดยจะต้องมีการพัฒนาด้านสติปัญญา ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การมีศักยภาพสูง การมุ่งความสำคัญที่ทรัพยากรทางปัญญา ที่เป็นผลรวมของความรู้ความชำนาญและพลังงานที่เกิดจากสมาชิกในองค์การภายใต้เทคโนโลยีระดับสูง พนักงานจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการกำหนดจุดมุ่งหมายภารกิจ และกลยุทธ์องค์กร องค์การที่มีสมรรถนะสูงจะต้องมีขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างทีมสำคัญ นโยบายทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจ แต่ในขณะเดียวกันก็มุ่งความสำคัญที่การสอนงาน ประสมประสานของงาน การสร้างทีม การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทีมงานที่ดีที่สุดและการตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ลินเดอร์และบรู๊คส์ (2004) พบว่า คุณลักษณะขององค์การที่มีสมรรถนะสูง คือ การมีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น การที่องค์การแสวงหาโอกาสในการเผชิญความท้าทายด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การจึงต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้วาล (2007) พบว่า คุณลักษณะหลักขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการให้บุคลากรยึดมั่นในการสร้างผลผลิตตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ปัจจัยนี้สอดคล้องกับการนำองค์การเพื่อบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เพราะการพัฒนาคุณภาพองค์การจะเกิดขึ้นได้จากคุณภาพของบุคลากร ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1.บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบผลงานของตนเอง โดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความรับผิดชอบ 2.บุคลากรในองค์การมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างผลสำเร็จของงานโดยได้รับแรงกระตุ้น และการได้รับการสนับสนุนในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ จากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับผลสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลและองค์การ 3.จัดทีมบริหารจัดการและกลุ่มของบุคลากรที่มีความหลากหลายไว้ 4.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความยืดหยุ่นสูง มีทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คงที่และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้ บุคลากรพร้อมที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง องค์การควรค้นหาผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน ฐานิตา อ่อนนิม (2557) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์การ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพประกอบด้วย 1) มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการเหมาะสมทันสมัย 2) ปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา คุณภาพของผลงานดีเยี่ยม 3) มีการใช้การเสริมแรงเชิงบวกยึดหลักความยุติธรรมชัดเจนตรวจสอบได้ และ 4) มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากแนวคิดของวาล (2007) พบว่า คุณลักษณะหลักขององค์การสมรรถนะสูง จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงาน บริการ และผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง แสดงถึงความสามารถขององค์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนที่มาจากการพัฒนาปรับปรุงงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การสมรรถนะสูงนั้น บุคลากรจะมุ่งมั่นต่อการสร้างผลลัพธ์ในระดับสูงสุด ด้วยการปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การโดยรวม ประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ คือ 1. การสร้างความแตกต่างจากองค์การคู่แข่งและองค์การที่

ใกล้เคียงกัน โดยการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อหาแนวทางใหม่ หรือทางเลือกใหม่ที่ทำให้ลูกค้าหรือพนักงานมองเห็นความแตกต่าง 2. การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ลดทอนขั้นตอนการทำงานและระยะเวลาการทำงานหรือแบบฟอร์มที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ได้ผลงานตามกำหนดและมีคุณภาพ 3. การกำหนดมาตรฐานงานและขั้นตอนการดำเนินงานที่กระชับชัดเจนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแสวงหาหนทางที่จะปรับเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์ 4. การปรับกระบวนการทำงานเข้าหากัน เพื่อลดระยะห่างและขั้นตอนของแต่ละงานลง รวมทั้งการใช้ข้อมูลร่วมกัน 5. การวัดและรายงานในสิ่งที่เป็นข้อมูลสำคัญขององค์กร เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผลงาน ถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่ผู้ปฏิบัติในทุกระดับและประเมินผลการปฏิบัติงานกับเป้าประสงค์ขององค์กร ค้นหาความเสี่ยง และสร้างวัฒนธรรมของการยึดมั่นในผลปฏิบัติการที่เน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการและปัจจัยนำเข้า 6. การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและผลประกอบการด้านอื่นแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาและเรียนรู้จากผลงานที่เคยทำมาก่อนและการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง 7. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ดีเยี่ยมโดยการวิเคราะห์ปฏิบัติการที่เป็นเลิศในองค์กรและนำมาพัฒนาเป็นสมรรถนะหลักในเรื่องนั้นๆ สำหรับในส่วนของสมรรถนะด้านที่ไม่เชี่ยวชาญจะส่งให้หน่วยงานภายนอกรับผิดชอบดำเนินการแทน ดังนั้น องค์กรจะมุ่งมั่นพัฒนาในด้านที่เป็นสมรรถนะหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะหลักขององค์กร 8. การพัฒนาคุณภาพสินค้า บริการ และกระบวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งองค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างนวัตกรรม การให้บริการ และกระบวนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการเพิ่มศักยภาพตนเองเพื่อสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรได้

1.4 การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการวางแผนกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี 2) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการบริหารคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีการวางแผนการจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการและการควบคุม มีกระบวนการภายในซึ่งประกอบด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม การเรียนการสอน จำนวนกิจกรรม / โครงการที่ให้บริการแก่ชุมชน มีการบริหารทั่วไป เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน มีการจัดทำแผนพัฒนา การกำหนดนโยบายและการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน มีการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาจัดการเรียนการสอนและการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนและการอนุมัติ การเลื่อนชั้น 3) มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมี 8 องค์ประกอบ คือ 1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2. ซื่อสัตย์สุจริต 3. มีวินัย 4. ใฝ่เรียนรู้ 5. อยู่อย่างพอเพียง 6. มุ่งมั่นในการทำงาน 7. รักความเป็นไทย 8. มีจิตสาธารณะ มีองค์ประกอบด้านการควบคุม ได้แก่ การประกันคุณภาพการจัดระบบควบคุมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลินเดอร์และบรูคส์ (2004) พบว่า การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ เป็นการแสดงออกของผู้นำองค์กรที่มุ่งมั่น ต่อการสร้างความสำเร็จขององค์กรด้วยการนำองค์การเชิงกลยุทธ์ วางแผนยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง และแคปแลนและนอร์ตัน (2001) พบว่า แนวทางในการปฏิบัติขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงต้องเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นไปที่ยุทธศาสตร์และสรุปเป็นแนวทางหลักขององค์การสมรรถนะสูง

5 ประการคือ 1. การขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์การที่เริ่มต้นโดยผู้นำองค์การ 2. การแปลงยุทธศาสตร์สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ 3. การทำให้ทั้งองค์การสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4. การจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ 5. การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

1.5 การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียนมากกว่าลักษณะทางครอบครัวของนักเรียน 2) องค์การจะประสบผลสำเร็จควรดูที่สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร องค์การสมรรถนะสูงจะประสบผลสำเร็จได้ด้วย สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร นักเรียน และผู้มีส่วนได้เสีย ปัจจัยสนับสนุนการศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ ผลผลิตผลลัพธ์ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา 3) นำหลักการ BSC มาประยุกต์ใช้ในการประเมินตามสภาพจริง 4) มีการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) 5) มีการแข่งขันภายในองค์กรไปสู่การทำงานแบบมีส่วนร่วม และดึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรไปสู่การทำงานเป็นทีม และ 6) ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา คือ ครูมีความสำคัญมีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลินเดอร์และบรู๊คส์ (2004) พบว่า การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ องค์การประเมินผลสำเร็จของตนเองด้วยผลผลิต หรือผลลัพธ์ การดำเนินงานองค์การสมรรถนะสูง จึงพัฒนางจรรยาบรรณ การปฏิบัติที่กระตุ้นให้ผู้วางนโยบายกำหนดวัตถุประสงค์ที่สูงกว่าผลผลิตของการดำเนินการที่องค์การสามารถ ปฏิบัติได้แคบแล่นและนอร์ตัน(2001) พบว่า การประเมินองค์การแบบสมดุลเป็นเครื่องมือการบริหารองค์การ ที่ใช้วัดความสามารถขององค์การในระยะยาว ซึ่งไม่ได้มุ่งเฉพาะการวัดผลทางด้านการเงินเท่านั้น แต่มุ่งวัดทรัพยากรที่จับต้องขององค์การด้วย ประกอบด้วย 4 มุมมองได้แก่ 1. มุมมองด้านการเงิน 2. มุมมองด้านลูกค้า 3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ 4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาและนวัตกรรม ร่มโพธิ์(2545) พบว่า การใช้ Balanced Scorecard กับหน่วยงานทางการศึกษา เช่น โรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารเพื่อนำไปสู่พันธกิจของสถาบัน ประกอบด้วย 4 มุมมอง ได้แก่ 1. มุมมองทางการเงิน 2. มุมมองทางด้านลูกค้าในมหาวิทยาลัย แบ่งตามลักษณะของแต่ละกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ลูกค้าคือนักศึกษา รวมทั้งผู้ที่สนับสนุนนักศึกษา เช่น ผู้ปกครองหรือองค์กรต่างๆ ที่ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา ด้านการวิจัย ลูกค้าคือหน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน จะรวมถึงกระบวนการในการสอนและงานวิจัย ตลอดจนงานบริหารที่สนับสนุนให้การเรียนการสอนและงานวิจัยเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ 4. มุมมองทางด้านการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงการพัฒนาอาจารย์เจ้าหน้าที่ และสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมการสอนและงานวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารกิจการภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพของหน่วยงานราชการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีมาตรฐานในระดับสากล รวมทั้งเป็นเครื่องมือให้หน่วยราชการได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยตนเอง แนวคิดพื้นฐานของเกณฑ์คุณภาพ PMQA มาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (2549) และเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ(2553)ประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การนำองค์กร มิติที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มิติที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มิติที่ 6 การจัดการกระบวนการ มิติที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียน

1.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18, 0.18 และ 0.35 ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของศิริศรี ประสาทแก้ว (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูงแบบบูรณาการพบมติของตัวแปรระดับหน่วยงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นผู้เรียน คือ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ จิน คลาวดี อาท-เทศ และคาเรน สตาร์ (2013) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนในประเทศมอริเชียส ตามเกณฑ์ของ MBNQA พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำ การวางแผนยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นบุคลากร นอกจากนี้ลีลา แมรี โอสัน (2009) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของหน่วยงานสนับสนุนการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยใช้เกณฑ์เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐมินิโซตา ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 6 แห่ง ที่ได้รับรางวัล MBNQA และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ 20 คนขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ตัวแปร 7 องค์ประกอบในโมเดล MBNQA พบว่า ตัวแปรการวางแผนยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวแปรผลลัพธ์ขององค์การ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำ และการมุ่งเน้นบุคลากร

1.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียน มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ คือ การนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่าน การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12 และการนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์และการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของศิริศรี ประสาทแก้ว (2556) พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งเน้นผู้เรียน คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ จิน คลาวดี อาท-เทศ และคาเรน สตาร์ (2013) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการวางแผนยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมการมุ่งเน้นบุคลากร และผลงานวิจัยของลีลา แมรี โอสัน (2009) พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมุ่งเน้นบุคลากร

1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนมากที่สุด คือ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.42, 0.35 และ 0.28 ตามลำดับ แสดงว่า การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ มีความสำคัญต่อการบริหารโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง สุตาพร ทองสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่าแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำมิติองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นแนวคิดของการบริหารงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า สถานศึกษาสามารถนำมิติการนำองค์กรไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และทิศทางของการบริหารวิชาการ โดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนให้ภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน และสามารถนำมิติการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ไปใช้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของครูและบุคลากรและพัฒนาความรู้ความสามารถและการเพิ่มศักยภาพของครูและบุคลากรทางด้านวิชาการ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการอย่างสร้างสรรค์ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง การจัดงบประมาณพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมการได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ ตลอดจนการสร้างขวัญ กำลังใจ จะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันส่งผลต่อคุณภาพทางด้านวิชาการของผู้เรียนและผลลัพธ์การดำเนินการบริหารวิชาการซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งสัมพันธ์กับแผนการดำเนินงานและผลที่ได้รับจากกระบวนการภายในของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากประสิทธิผลของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลลัพธ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ

2.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35, 0.28 และ 0.24 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกมลทิพย์ ใจดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน พบว่า ผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ และงานวิจัยของ จิน คลาวดี อาห์-เทค และคาเรน สตาร์ (2013) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำ การวางแผนยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นบุคลากร และผลงานวิจัยของลีลา แมรี โอสัน (2009) พบว่า การมุ่งเน้นบุคลากร มีอิทธิพลตรงต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของชาวาลุดดิน และคณะ (2011) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติการจัดการคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา MBNQA (2549) กรณีศึกษาวิทยาลัยในจังหวัดสุลาเวสีตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศอินโดนีเซีย สอดคล้องกับการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรองค์ประกอบการจัดการคุณภาพ พบว่า ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

2.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ คือ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกมลทิพย์ ใจดี(2557) พบว่า ผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ โดยส่งผ่านองค์ประกอบด้านกระบวนการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยส่งผ่านองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ จิน คลาวดี อาห์-เทค และคาเรน สตาร์ (2013) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการวางแผนยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมการมุ่งเน้นบุคลากร เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของลีลา แมรี่ โอสัน (2007) พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมการมุ่งเน้นบุคลากร งานวิจัยของชาวาลุดดิน และคณะ(2011) พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการวางแผนยุทธศาสตร์ และการมุ่งเน้นปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และการมุ่งเน้นปฏิบัติงาน

2.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ คือ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.76, 0.35 และ 0.24 ตามลำดับ สุดาพร ทองสวัสดิ์ (2556) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาสามารถประยุกต์มิติการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในแง่ของการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยที่การเชื่อมโยงการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด คัดเลือกกลยุทธ์ วางแผนปฏิบัติการ มีระบบการวางแผนที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกด้าน สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ รวมถึงมีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติด้านวิชาการอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว ก็จะส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภสร ต้นปัทมติก (2548) ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ : การศึกษาแบบข้ามกรณี พบว่า ความสำเร็จของโรงเรียนต้นแบบ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ ครูสามารถใช้สื่อ ICT ในการสอน มีความกระตือรือร้น มีความสามารถเป็นมืออาชีพ นักเรียนมีความกล้าแสดงออก มีความสุขในการเรียน นักเรียนระดับมัธยมศึกษา มีโอกาสและมีความสามารถในการใช้ ICT โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่งให้โรงเรียนอื่นมาศึกษาดูงาน ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบ คือ ผู้บริหารมีความสามารถและวิสัยทัศน์ การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายและการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนในฝัน และงานวิจัยของสมจิต อุดม (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาภาคใต้ ได้ผลการวิจัยด้านปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ปัจจัยระดับครู พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ปัจจัยระดับ ผู้บริหาร พบว่า บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารโรงเรียนเอกชน

ผลการยืนยันรูปแบบขององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม โดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ผลการยืนยันองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบ องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหมาะสม โดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ครบคลุมทฤษฎี หลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัย เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยนำไปสู่ความมีสมรรถนะสูงของโรงเรียนอย่างแท้จริง ทั้งการบริหารมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำองค์การตามหลัก ธรรมชาติบำบัด ทรัพยากรมนุษย์และการบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และการเน้นผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งการ ขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ จะต้องใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และระบบกลไกทางการบริหารจัดการ คุณภาพ เช่น TQM หรือ PMQA เข้ามาช่วยในการดำเนินการ และการให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบจะต้องมี ความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในรายละเอียดขององค์ประกอบข้ออื่น ผลการวิจัย นำเสนอรูปแบบองค์การที่มี สมรรถนะสูง โดยแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบเท่านั้น ถ้ามีการนำเสนอรูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะ สูง โดยแสดงขั้นตอน หรือกระบวนการนำไปสู่รูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะสูง ที่ชัดเจน จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ นำไปใช้ นอกจากนี้สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารระบบองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และระบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบรูปแบบ องค์การที่มีสมรรถนะสูงที่ได้จากผลการวิจัย ควรระบุให้ชัดเจน เพราะจะทำให้ผู้นำในองค์การนำไปเป็นแนวทางใน การบริหารหรือเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลสำเร็จขององค์การได้เร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรนำรูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับ องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การนำผลการวิจัยไปพัฒนาเกณฑ์คุณภาพของการบริหารจัดการภาครัฐที่เหมาะสมกับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีขีดสมรรถนะสูง

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลทิพย์ ใจดี, (2557) “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน”, 1-15.

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA), (2549) “สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, เรียนจากแชมป์เพื่อเป็นแชมป์สำหรับองค์กรการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร : จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส), 14-16.

ฐานิตา อ่วมฉิม, (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1”วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7, ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) : 279.

พัฒนาระบบราชการ, (2552) “คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating), (กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์โพร จำกัด.), 18-21.

นพดล ร่มโพธิ์, (2545) “Balance scorecard กับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย” วารสารบริหารธุรกิจ, 296, 61-69.

นภสร ดันปีทมดิกล, (2548) “การดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ : การศึกษาแบบข้ามกรณี”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7, ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) : 517.

ประนอม ทวีกาญจน์, (2550) “โรงเรียนคุณภาพ”, เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน, เข้าถึงได้จาก <http://www.prayamon.com/bodkam-po.htm>.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, (2548) “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย” (ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- ศศิรัศม์ ประสาทแก้ว, (2556) “ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง
แบบบูรณาการพหุมิติศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยทักษิณและ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ,).
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทาง
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง”วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7,ฉบับที่ 3(กันยายน-ธันวาคม) :845.
- สรุปผลการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี, (2555) เรื่องการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต เข้าถึงเมื่อ15 พฤษภาคม 2555
เข้าถึงได้จาก
- สำนักงาน ก.พ.ร., (2549) “รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่มี
สมรรถนะสูง” (กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,), 3- 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,(2553),หน้า จ. เข้าถึงเมื่อ 30 กรกฎาคม 2558 เข้าถึงได้จาก
[http://www.sobkroo.com/](http://www.sobkroo.com/img-news/file/A56765สำนักงานคณะกรรมการ) img-news /file /A56765สำนักงานคณะกรรมการ
http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=3&content_id=2286
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2553). “เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2553-2554 (TQA Criteria
for Performance Excellence 2553-2554)”. กรุงเทพฯ: บริษัท ศิवा โกลด์ มีเดีย จำกัด.
- สุตาพร ทองสวัสดิ์ (2549) “การสังเคราะห์ดัชนีพันธแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- อุทัย บุญประเสริฐ, (2543) “การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการ
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: School-based-management,”(กรุงเทพมหานคร: โรงคุรุสภา
ลาดพร้าว), 15-18

ภาษาต่างประเทศ

- A. A., Waal, (2007) “The characteristic of a high performance organization”, Business Strategy
Series, 8, (March), 179-185.
- Garther Group, (2549) “การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (High performance organization)”,
(กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย,), 5.
- Ah-Teck Jean Claude and Karen Starr, (2013) “Principals’ perceptions of quality in Mauritian schools
using the Baldrige framework”, Journal of educational administration, vol. 51. No. 5
(,680-704)
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P, (2001) “The Strategy-Focused Organization: How Balanced
Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment, Harvard Business School
Press, 7.

- Kenneth H. Blanchard, **Management of Organizational Behavior**(1993)“**Utilizing Human Resources**”. Englewood Cliff (New Jersey: Prentice Hall,), 16-18.
- Kimbough, R.B. and M.Y. Nunnery, (1988) “Educational and Administration An Introduction”, (New York).
- Lela Marie Olson, (2009) “An examination of Quality Management in Support Functions of Elementary and Secondary Education Using the Malcolm Baldrige National Quality Award’s Criteria for Performance Excellence”, (Dissertation for the degree of doctor of philosophy, the faculty of the graduate school of the university of Minnesota, 109-115).
- Linder, Jane C. and Brooks, Jeffrey D., (2005) “ The Road to High Performance in the Public Sector” 26-35.
- Sawaluddin et. al, (2011) “Quality Management Practices of Malcolm Bridrige National Quality Award (MBNQA) Studies at College in Southeast Sulawesi, Indonesia”, 11 (November), 11-25
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., and Osborn, Richard N., (2007) “Managing Organizational Behavior”. 9nd ed. (New York: John Wiley & Sons,), 135-148.
- Sergiovanni, T.J. and Others, (1980) “**Educational governance and administration**”, (New York: Prentice–Hall,).