

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี



นายธีรพงศ์ มีภาค

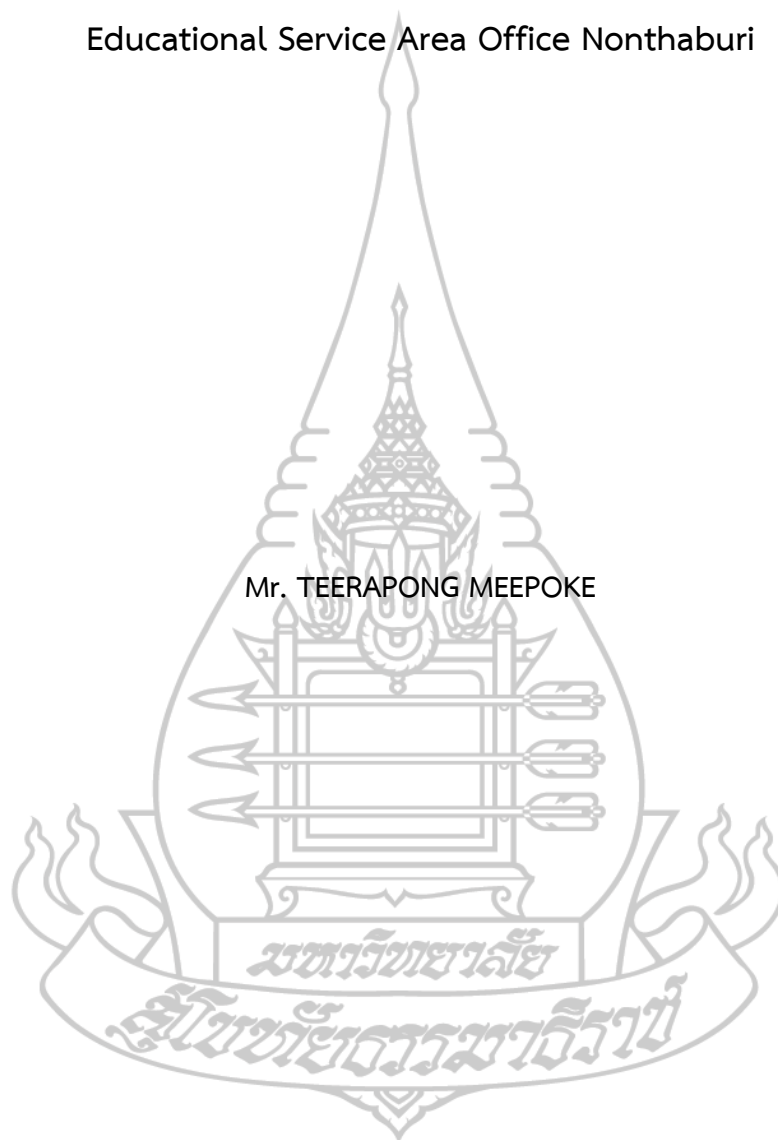
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา

บริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Relationship Between Performance Behaviors According to
Professional Standards of School Administrators and Being a High-
Performance Organization of Schools under the Secondary
Educational Service Area Office Nonthaburi



Mr. TEERAPONG MEEPOKE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะ สูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี
ชื่อและนามสกุล	นายธีรพงศ์ มีโชค
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)	กรรมการ
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์)	กรรมการ
.....	กรรมการ
(อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์)	

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

ผู้วิจัย นายธีรพงศ์ มีโชค รหัสนักศึกษา 2642301267

ปริญญา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ (2) อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬา
ลักษณ์ ไสระพันธ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ 2) ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้นบุรีรัมย์ จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน
จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนที่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและสอบถาม
เกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทาง
วิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ด้านที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ด้านที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
และ ด้านที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 2)
ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ .78

คำสำคัญ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง
มัธยมศึกษา

Thesis title: The Relationship Between Performance Behaviors According to Professional Standards of School Administrators and Being a High-Performance Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

Researcher: Mr. TEERAPONG MEEPOKE; ID: 2642301267;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Annop Jeenawathana, Associate Professor;(2) Lieutenant Dr. Chulalak Sorapan ; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) performance behaviors according to professional standards of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi; 2) high-performance organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi; and 3) the relationship between performance behaviors according to professional standards of school administrators and high-performance organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi.

The sample consisted of 320 teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, determined based on the sample size table by Krejcie and Morgan. The sample was selected using a simple random sampling proportional to the number of participants categorized by school size. The employed research instrument was a questionnaire regarding the performance behaviors according to professional standards of school administrators, and the high-performance organization of schools, with reliability coefficients of .99 and .97, respectively. The data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

Research findings revealed that: 1) the overall performance behaviors according to professional standards of school administrators were rated at the high level, with performance behaviors related to professional standards in Area 1- engaging in academic activities to continuously advance the professional development of educational administration, Area 3- striving to develop colleagues to perform at their full potential, Area 4- developing organizational plans of high quality that can be effectively implemented, and Area 10- seeking and utilizing information for development, all of which were rated at the highest level, while other areas were rated at the high level; 2) the overall high-performance organization of schools was rated at the highest level, with the area of focusing on personnel rated at a high level, while other areas were rated at the highest level; and 3) the performance behaviors according to professional standards of school administrators positively correlated at the high level with the high-performance organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, which was statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient of .78.

Keywords : Work behavior, Professional standard of school administrator, high-performance organization, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถนพ จินะวัฒน์ และอาจารย์ ร.อ.หญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจน พบความสำเร็จ เรียบร้อยและสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร.ชวัลวัฒน์ ธีรไชยพิบูล นางนงลักษณ์ อริยะดิบ ดร.หทัยภัทร จินสุทธิ อาจารย์ ดร.พงษ์ภรณ์ วีรพิพรรธน์ และนางสาวอิสราภรณ์ สนธิสุดโชติภัทร์ ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทุกโรงเรียน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณ ณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้วิชาความรู้ และมอบ ประสพการณ์อันทรงคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัว ท่านผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียน เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจจนประสบความสำเร็จทางการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้

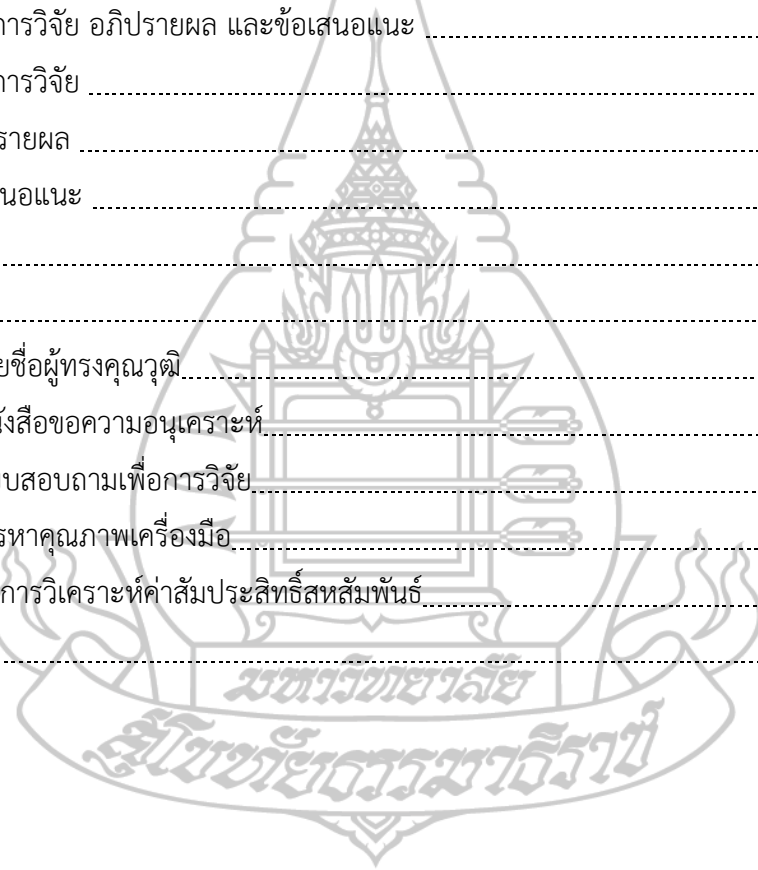
นายธีรพงศ์ มีโชค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	13
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	28
บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17	77
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17	83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปการวิจัย	86
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	107
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	108
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	110
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	118
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	128
จ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	133
ประวัติผู้วิจัย	135



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ...	33
ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ..	57
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา	61
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวม	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	65
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียนบุคลากร และชุมชน	66
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ	67
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง	68
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร	70
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ	71
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	72
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	73
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	74
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ ในหน่วยงานของตนได้	75
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	76
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวม	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านกลยุทธ์องค์การ	78
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านระบบโครงสร้างองค์การ	79
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	80
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	81
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการจัดการความรู้	82
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี	83

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาคทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด สภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการค้าระดับภูมิภาคและระดับโลก รูปแบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงเศรษฐกิจของโลกเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลง และเกิดสังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิถีชีวิต รูปแบบเศรษฐกิจและปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมไทย การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะ คุณลักษณะสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 108) การเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 เป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือโรงเรียนสมรรถนะสูง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, น. 133)

องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีการปรับปรุงขีดความสามารถของพนักงาน มีกระบวนการ และเทคโนโลยีสอดคล้องสัมพันธ์กัน ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากร ภายในองค์กรและผู้รับบริการภายนอกองค์กร มีการจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยน ได้ทันกับสถานการณ์ และมีความได้เปรียบมากกว่าองค์กรอื่น ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสาวลักษณ์ พัดเกาะ, 2562, น. 44) โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรใน ด้านการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการ แข่งขันที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันภายในประเทศ โดยการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การ ประเมินคุณภาพภายนอก การทดสอบระดับชาติ การประเมินโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียน ในฝัน โรงเรียนตีประจำตำบล เป็นต้น หรือการจัดอันดับในระดับนานาชาติ เมื่อพิจารณาการจัดอันดับ การศึกษาในระดับนานาชาติ พบว่ามีองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือในการจัดอันดับเหล่านี้ ได้แก่ สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) หรือองค์การความร่วมมือเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development-OECD) เป็นต้น (รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม, 2556)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร (นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, และนลินณัฐ ดี สวัสดิ์, 2560, น. 1739-1740) นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูป การศึกษา และภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา เป็นกุญแจแห่ง ความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายัง เป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนทำให้ ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล (บวร เทศารินทร์, 2561)

คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปไว้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐาน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ข้อบังคับคุรุ สภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ, 2556) ซึ่งคุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 ข้อ เกณฑ์มาตรฐานนี้ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ เกิดผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา พร้อมกับมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ หรืออย่างน้อยจะต้องมีการ พัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพ การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นคือการกำหนดให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อ ใบนุญาตทุก ๆ 5 ปี (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนทบุรี ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีตั้งเป้าประสงค์หลักเกี่ยวกับ สถานศึกษาในกำกับไว้อย่างชัดเจนคือ สถานศึกษามีการพัฒนาให้ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ระดับ OBECQA และจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการ พัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องม ีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนทบุรี, 2565, น. 20-21) นอกจากนี้แผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนทบุรีปี พ.ศ. 2562-2565 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564 ยัง ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษามีองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรม งานวิจัย เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีสมรรถนะสูงในการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ เียบพร้อมด้านความรู้ความคิด มีทักษะชีวิต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้อยู่อย่างพอเพียงและมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม (สำนักงานศึกษาธิการของจังหวัดนทบุรี, 2565, น. 72) จากผลการติดตามและประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มาตรฐานที่ 3 สมรรถนะการบริหารและการจัดการศึกษา ตัว บ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับ คุณภาพปรับปรุง โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคือ ขาดกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางาน ที่ชัดเจน ไม่สะท้อนสภาพปัญหาขององค์กร ไม่ครอบคลุมกลุ่มงาน และผลงานเสนอส่วนมากเป็น งานประจำ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกกลุ่ม/หน่วย เห็นความสำคัญในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ หารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตอนต้นนทบุรี, 2564, น. 33) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาสู่ความ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความ

เป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาข้อใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง และหากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญหรือเคร่งครัดในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพจะมีผลอย่างไรกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง รวมทั้งจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด โดยนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายที่จะพัฒนาหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

3.1 การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษากรอบแนวคิดจากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 ข้อ ได้แก่

3.1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ

3.1.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน

3.1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

3.1.4 พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

3.1.5 พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

3.1.6 ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร

3.1.7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

3.1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.1.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

3.1.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

3.1.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

3.1.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3.2 การศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากแนวคิดและงานวิจัยของ พรนิภา ธนาธรรมนันท์ (2561); จตุรงค์ นภทร (2562); ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562); วินุลาต เจริญชัย (2562); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563); Linda (2004); Buytendijk (2006); Waal (2007); American Management Association: AMA (2007); Blanchard (2011) ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.2.1 ด้านกลยุทธ์องค์การ

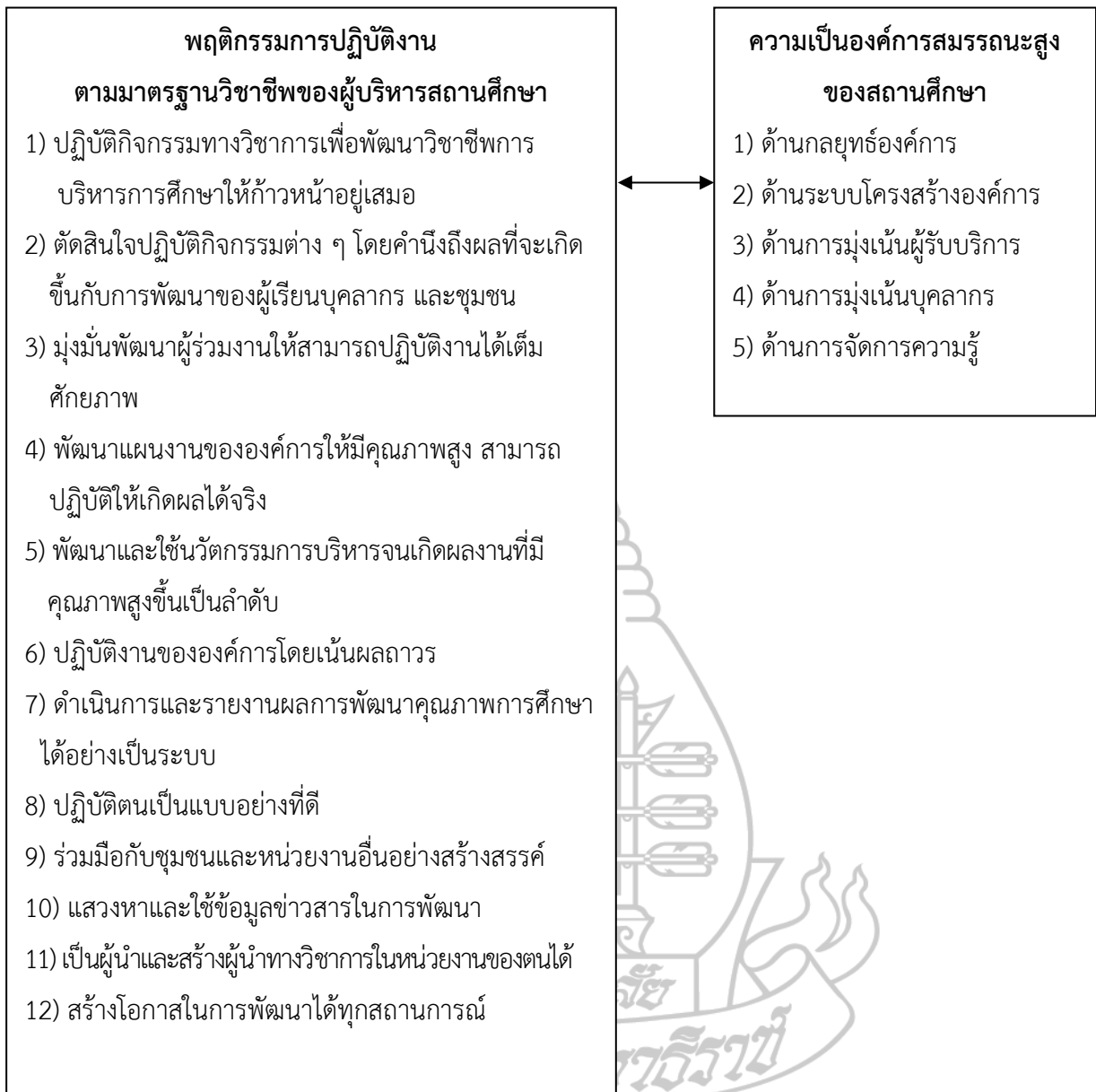
3.2.2 ด้านระบบโครงสร้างองค์การ

3.2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ

3.2.4 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

3.2.5 ด้านการจัดการความรู้

ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมกรปฏิบัติงนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ดังนี้

5.1.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร 7) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

5.1.2 องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์องค์การ 2) ระบบโครงสร้างองค์การ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การมุ่งเน้นบุคลากร และ 5) การจัดการความรู้

5.2 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ดังนั้นประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,830 คน จาก 18 โรงเรียน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – ตุลาคม พ.ศ. 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายและนิยามศัพท์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ ดังต่อไปนี้

6.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน

ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วย 12 ข้อ ดังนี้

6.1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์การ ตลอดจนการนำองค์การให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

6.1.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียนบุคลากร และชุมชน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก และผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงของบุคลากรในองค์การ

6.1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์การหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน ศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติงานเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6.1.4 พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผนงานขององค์การได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง อีกทั้งแผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา มีความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน

6.1.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบริหารด้วยวิธีการใหม่ ๆ ปรับปรุง และเลือกใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของ

งานและองค์การ จนนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์การพัฒนาย่างไม่หยุดยั้ง บุคลากรภายในองค์การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

6.1.6 ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเลือกใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์การ จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารต้องกระตุ้น ชัยยุ ทำทาบให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีการชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ รวมทั้งให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์การ

6.1.7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินการและรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา ลงมือปฏิบัติจริง และผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน มีการนำเสนอรายงานและคิดทบทวนเกี่ยวกับงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบอย่างไร รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง

6.1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

6.1.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทาง แนะนำ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกัน ในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

6.1.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน

6.1.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมขององค์การด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จ จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง และพัฒนาได้เองของผู้ร่วมงาน มีการแสดงออกถึงวัฒนธรรมขององค์การอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำและการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ รวมทั้งสร้างความรู้สึที่ประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

6.1.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านทั้งปัจจุบันและอนาคต กล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต ลดความเสี่ยงในข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้องค์การเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

6.2 องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีแผนรองรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะกระทบกับการทำงานอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นผลสำเร็จในระยะยาว มีความสามารถทางการแข่งขันที่เป็นเลิศ และมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ประสานเชื่อมโยงและไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความร่วมมือสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสร้างความพอใจแก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

6.2.1 กลยุทธ์องค์การ หมายถึง สถานศึกษาที่มีแผนปฏิบัติการอันนำไปสู่ผลลัพธ์ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างเป้าหมายที่สามารถวัดได้ และมีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

6.2.2 ระบบโครงสร้างองค์การ หมายถึง สถานศึกษาที่มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับขอบข่ายของหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด และมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ มีการกระจายอำนาจ การแบ่งสายงานตามความสามารถของบุคคล และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการเชื่อมโยงประสานความร่วมมือกับฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

6.2.3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง สถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้รับบริการ มีมาตรฐานของการบริการที่มีคุณภาพ มีช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ

6.2.4 การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง สถานศึกษาที่ดำเนินการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล มีการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จได้

6.2.5 การจัดการความรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ดำเนินการเก็บรวบรวม ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา และขยายการจัดการความรู้ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของสถานศึกษา นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

6.3 สถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและประถมศึกษา เขตอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

7.4 นักวิชาการและนักบริหารการศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในประเด็นอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการบริหาร
 - 1.2 ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง
 - 2.1 ความหมายขององค์การสมรรถนะสูง
 - 2.2 ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง
 - 2.3 องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง
3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะนำพาองค์การและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารไว้ ดังนี้

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, น. 10) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำให้การปฏิบัติงานดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

Getzels, Jacob and others (1968, p. 56) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจหรือการมอบหมายหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก

Good (1973, p. 58) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของหน่วยงานหนึ่ง ได้แก่ บางสิ่งบางอย่างที่หน่วยงานได้กระทำ รวมทั้งการกระทำที่ปรากฏออกมา ให้เห็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทางกายภาพและทางอารมณ์ และกิจกรรมที่เกิดจากบุคคลที่มีจิตใจปกติ

Sergiovanni (1982, p.23) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือโดยบุคคลอื่น เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Simon (1985, p.126) ได้กล่าวถึง ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารไว้ว่าเป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จโดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้งานเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว พฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การ

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุป ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้ว่า พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการตัดสินใจ การมอบหมายหน้าที่ และการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีบทบาทในการผลักดันวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นภาระงานที่เกิดจากบทบาทหน้าที่หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550, น. 29-33) ได้กำหนดภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร

หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ
สิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 3.12 การออกจากราชการ
 - 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 - 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกัน คือ
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.8 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.11 การรับนักเรียน
 - 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, น. 6) ได้กำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้
1. มีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านบริหารงานชุมชนและเครือข่ายเต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 2. ให้มีการปฏิบัติการสอนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการบริหาร วิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการ สอนไม่ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยการปฏิบัติการสอน ให้หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้
 - 2.1 ปฏิบัติการสอนประจำวิชา
 - 2.2 ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา
 - 2.3 สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class)
 - 2.4 เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
 - 2.5 นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เล็งการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู
 - 2.6 จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน
- จากข้อความข้างต้นสามารถสรุป ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานหลักคือการบริหารงาน 4 ฝ่าย ให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ตลอดจนภาระงานด้านการสอนหรือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

เกชา มีสวน (2556, น. 18) แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารโดยยึดหลักของ Likert ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1. การเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารของโรงเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและอุทิศตนเพื่องาน
2. การจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กับครู เป็นการสร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน
3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้สื่อสารข้อมูลข่าวสารรวมถึงการมอบหมายงานและการสั่งการไปยังครู
4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์กันโดยมีความรู้สึกต่อภาระงานของโรงเรียนร่วมกัน
5. การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลก่อนที่จะตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการกำหนดโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานแต่ละภาระงานไว้อย่างชัดเจน และอบรมให้ความรู้แก่ครูให้ครูสามารถพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, น.13) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติงานโดยใช้หลักการบริหารและใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีพฤติกรรมดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในการบริหารจัดการ มีการวางแผน การสั่งงาน การควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการกำหนด

เป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสำคัญของงาน เป็นเป้าหมายสูงสุด

2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงาน การให้ความ เชื่อถือและวางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตระหนักในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปฏิบัติงานที่คำนึงถึง สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกัน ในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้ สมาชิกมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสม ตามสภาพการณ์ เน้นระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

ภาวินี ต้นเล่ง (2565, น.8) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ มีดังนี้

1. การเป็นผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น การ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการคิด การตัดสินใจ กล้าเผชิญกับทุก เหตุการณ์ สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งผลให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

2. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกถึงศักยภาพการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการสร้างเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายของ สถานศึกษา เป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายของผู้ร่วมงาน เพื่อที่จะกำหนดอนาคตและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความท้าทาย ความมั่นใจ ความพากเพียรและความอดทนเป็น ตัวกระตุ้นที่คอยเสริมสร้างวินัยให้แก่ตัวเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังเอาไว้

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกถึงศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร สามารถ นำเอานโยบายหรือข้อมูลต่างๆ แจงให้กับบุคลากรในองค์การได้ โดยการสื่อสารเป็นได้ทั้งสองลักษณะ คือ การติดต่อสื่อสารทางเดียว เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา การออก คำสั่งนโยบายระเบียบ และการประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ส่วนการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นการสื่อสาร จากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนอยู่ในรูปแบบเสนอความคิดเห็นหรือร้องทุกข์ โดยผ่านกระบวนการ ฟัง การพูดการอ่าน การเขียนและการดู

4. การตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกถึงศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการรับรู้และกำหนดสภาพปัญหา การคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า การรวบรวมปัญหา ความสามารถในการแก้ปัญหาการดำเนินการและการประเมินผล ตลอดจนการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกที่เพื่อเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ เพื่อความสำเร็จขององค์การ

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุป พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่าเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ โดยการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

1.4 มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, น. 66-70) กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

1.1 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณสมบัติอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้

1.1.1 มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาวิชาชีพ
- 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3) การบริหารสถานศึกษา
- 4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน
- 6) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- 1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ

2) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียนบุคลากร และชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของ

ผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

2.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

2.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา

2.7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้าน

คุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

2.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

2.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

2.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบายความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัว

อยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, น. 73-74) ดังนี้

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

3.1.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

3.2.1 ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.3.1 ต้องรัก เมตตา ช่วยเหลือเอาใจใส่ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.3.2 ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

3.3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อการเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

3.4.1 พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

3.5.1 พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานหลักคือการบริหารงาน 4 ฝ่าย ให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยต้องแสดงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานในการปฏิบัติภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อเป็นมาตรฐานให้กับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 12 ข้อ ได้แก่

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์การ ตลอดจนการนำองค์การให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียนบุคลากร และชุมชน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก และผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงของบุคลากรในองค์การ

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์การหรือ

ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน ศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4. พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผนงานขององค์การได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง อีกทั้งแผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา มีความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน

5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบริหารด้วยวิธีการใหม่ ๆ ปรับปรุง และเลือกใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์การ จนนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์การพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง บุคลากรภายในองค์การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

6. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเลือกใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์การ จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารต้องกระตุ้น ชัยยุ ท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีการชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ รวมทั้งให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์การ

7. ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินการและรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา ลงมือปฏิบัติจริง และผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน มีการนำเสนอรายงานและคิดทบทวนเกี่ยวกับงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบอย่างไร รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และ

บุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทาง แนะนำ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน

11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำปฏิบัติ นำ และจัดระบบงาน โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จ จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง และพัฒนาได้เองของผู้ร่วมงาน มีการแสดงออกถึงวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำและการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งสร้างความรู้สึกรักที่ประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านทั้งปัจจุบันและอนาคต กล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต ลดความเสี่ยงในข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง

2.1 ความหมายขององค์การสมรรถนะสูง

องค์การสมรรถนะสูงถือเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความหมายขององค์การสมรรถนะสูงนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, น.1) กล่าวว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง การเป็นองค์การที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถระบอบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาณเมธี (2561, น.26) กล่าวว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มีความสามารถในการพัฒนาและรับมือปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจนและคนในองค์การช่วยกันพัฒนาให้องค์กรดำเนินงานไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณกมล สุขเอนก (2561, น. 83) ได้ให้คำนิยามขององค์การสมรรถนะสูง สามารถสรุปได้ว่า หมายถึง สถานที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันเป็นหน่วยปฏิบัติภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นผลสำเร็จระยะยาว โดยมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ วางแผน และมีวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สร้างคุณภาพการให้บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยียุคดิจิทัล ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ธนัตถ์พร โคจรรานนท์ (2562, น. 68) กล่าวว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่าด้วยการออกแบบองค์การให้สามารถนำสมรรถนะที่ดีที่สุดของบุคลากร เพื่อสร้างความร่วมมือไปในทิศทางสู่ความสำเร็จในการดำเนินการ สามารถสร้างผลประกอบการที่มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสร้างความพอใจแก่บุคลากรอย่างยั่งยืน

วินุศาสตร์ เจริญชัย (2562, น. 27) กล่าวว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มีขีดความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์การได้ดี เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมซึ่งดึงศักยภาพในตัวของบุคลากร เพื่อสร้างสมรรถนะองค์การ บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง

ปีสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, น. 132) กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถโดดเด่นในการสร้างมาตรฐานการทำงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จในระยะยาว และคงไว้ในความสามารถทางการแข่งขันที่เป็นเลิศ ซึ่งการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น จะต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม วิเคราะห์ผลกระทบต่อการทำงานรอบด้านและมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Linder and Brooks (2004, p. 26-35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่มีแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสามารถชี้แจงและมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นสามารถจัดการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรสามารถออกแบบขององค์กร และกระบวนการทำงาน บริหารผลการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถสร้างเครือข่ายและพันธมิตรที่ดีขององค์กร มีผลของการดำเนินงานที่ดีและมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้รับบริการ มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากร การประสานงานและการขนส่งสามารถบริหารงานทางบุคลากรและบริหารข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

Buytendijk (2006, p. 24) กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูง คือองค์กรที่สามารถเข้าใจ และเข้าถึงตลาดก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง และสามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี

Waal (2007, p. 179) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงไว้ว่า เป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จทางการเงินเหนือกว่าคู่แข่งเป็นเวลานาน เนื่องจากเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการบริหารจัดการระยะยาว มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ประสานเชื่อมโยงและไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร

Blanchard (2011, p. 10-11) กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่สามารถสร้างผลงานที่มี ประสิทธิภาพสูง ในขณะที่พนักงานมีความพึงพอใจ และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงเช่นกัน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง ได้ว่า เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีแผนรองรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะกระทบกับการทำงานอย่างรอบด้านมุ่งเน้นผลสำเร็จในระยะยาว มีความสามารถทางการแข่งขันที่เป็นเลิศ และมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ประสานเชื่อมโยงและ

ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความร่วมมือสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร

2.2 ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง

องค์การสมรรถนะสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งในปรับตัวให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูงนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

พสุ เตชะรินทร์ และคณะ (2549, น. 3) กล่าวถึง ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง ไว้ว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จตุรงค์ นภาธร (2562, น. 425-426) ได้กล่าวถึง ความสำคัญขององค์การที่มีสมรรถนะสูงว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูงย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงผลิตภาพ (productivity) ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

วิณุลาศ เจริญชัย (2562, น. 29) กล่าวไว้ถึง ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง ซึ่งสรุปได้ว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงมีศักยภาพทำให้สามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการความรวดเร็ว และมีคุณภาพ

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, น. 133) กล่าวไว้ถึง ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง ซึ่งสรุปได้ว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา การวางแผน และการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งสร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, น. 21) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงมีความสำคัญ เนื่องจากองค์การทุกองค์การมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการความเร็ว ความถูกต้องมีคุณภาพ องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว นำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงผลิตภาพ (productivity) ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุป ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง ได้ว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์การทุกองค์การมีความจำเป็นต้อง

ปรับตัวให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องมีแผนรองรับกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการความเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย และมีคุณภาพ ทำให้เกิดการบริหารงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ผลลัพธ์ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง

องค์การสมรรถนะสูงเป็นองค์การที่มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์การจนนำไปสู่ความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การสมรรถนะสูง มีองค์ประกอบที่หลากหลายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอสาระที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงไว้ ดังนี้

พรนิภา ธนาธรรมนันท์ (2561, น. 5) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) การนำองค์การ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 4) การมุ่งเน้นบุคลากร 5) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จตุรงค์ นภทร (2562, น. 424-425) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การออกแบบงาน 3) บุคลากร 4) ระบบการให้รางวัล และ 5) การจัดระบบสารสนเทศ

ธนต์พร โคจรานนท์ (2562, น. 9) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การปรับโครงสร้างองค์การ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) การมุ่งเน้นผู้เรียน และ 6) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

วิมลลาศ เจริญชัย (2562, น. 10) กล่าวว่าไว้ว่า 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) การจัดการกระบวนการ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 7) การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562, น. 5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 (Public Sector Management Quality Award: PMQA) โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, น. 132-133) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง องค์ประกอบด้วย 1) การเข้าถึงยุทธศาสตร์ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การสร้างค่านิยมและความเชื่อ 4) กระบวนการและโครงสร้าง 5) การนำองค์การ 6) การมีส่วนร่วม 7) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างกว้างขวาง 8) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 9) การบริหารงานที่เป็นการ

สร้างคุณค่าที่ดีให้กับสังคม 10) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 11) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และ 12) ผลลัพธ์การดำเนินการ

Linda (2004, p. 32-35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างกว้างขวาง 3) การสร้างองค์การที่ไร้พรมแดน 4) กระตุ้นให้บุคลากรบรรลุถึงผลงานที่สูง 5) การเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่ และ 6) การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า

Buytendijk (2006, p. 24-30) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง มีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นกลยุทธ์ 2) มีความคล่องตัว 3) ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 4) มีค่านิยมร่วม และ 5) มีการเชื่อมต่อรูปแบบงานทั่วทั้งองค์การ

Waal (2007, p. 179-185) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์การขีดสมรรถนะสูงไว้ว่ามีคุณลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) การออกแบบองค์การ 2) กลยุทธ์ 3) กระบวนการ 4) เทคโนโลยี 5) ภาวะผู้นำ 6) ปัจเจกบุคคลและบทบาท 7) วัฒนธรรม และ 8) ความสอดคล้องกับภายนอก

American Management Association: AMA (2007, p. 17-18) ได้กล่าวถึง โมเดลขององค์การสมรรถนะสูงว่า มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าถึงยุทธศาสตร์ (Strategic Approach) 2) การเข้าถึงลูกค้า (Customer Approach) 3) ภาวะผู้นำ (Leadership Approach) 4) กระบวนการและโครงสร้าง (Processes & Structure) 5) ค่านิยมและความเชื่อ (Values & Beliefs)

Blanchard (2011, p. 10-11) กล่าวว่า การที่องค์การจะเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3) การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ 4) ระบบการทำงานและโครงสร้าง และ 5) กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

องค์ประกอบของ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	พรนิภา ธนาธรรมนันท์ (2561)	จตุรงค์ นภาธร (2562)	ฉันทภัทร โคจรานนท์ (2562)	วิมลาศ เจริญชัย (2562)	กพร. (2562)	ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563)	Linda (2004)	Buytendijk (2006)	Waal (2007)	AMA (2007)	Blanchard (2011)	ความถี่
1. กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วม						√					√	2
2. การจัดการกระบวนการ				√					√			2
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์, การเข้าถึงยุทธศาสตร์, การวางแผนเชิงกลยุทธ์			√			√				√	√	8
4. การจัดการความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่าง กว้างขวาง การจัดระบบสารสนเทศ				√	√	√		√	√		√	7
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม			√									1
6. การนำองค์การ	√				√	√						3
7. การบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่า ค่าที่ดีให้กับสังคม						√						1
8. การเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่							√					1
9. การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า							√					1
10. การพัฒนาบุคลากร, การมุ่งเน้นบุคลากร, กระตุ้นให้บุคลากรบรรลุถึง ผลงานที่สูง		√	√	√		√				√		6

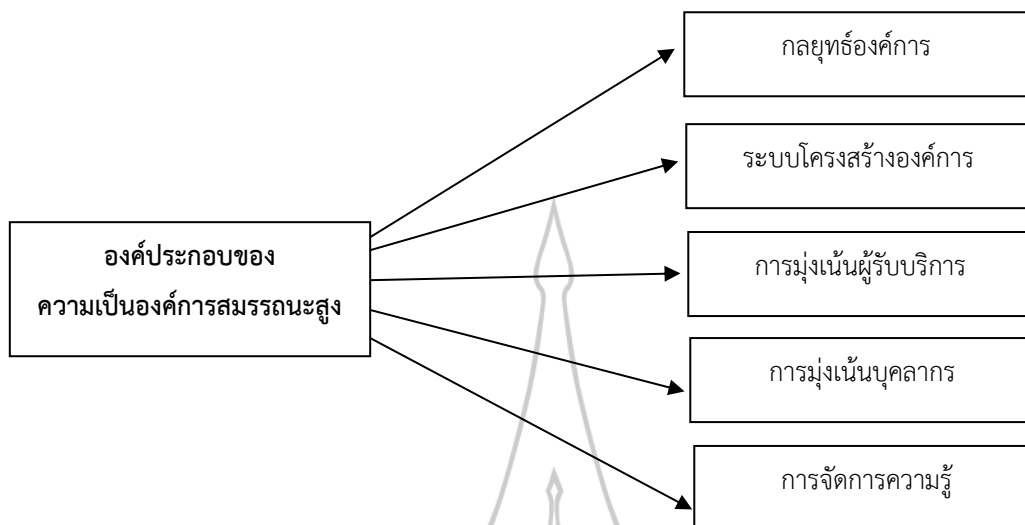
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	พรินิปา ธนาธรรมนันท์ (2561)	จตุรงค์ นภาธร (2562)	ฉันทิพร โคจรานนท์ (2562)	วิมลาศ เจริญชัย (2562)	ภพร. (2562)	ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563)	Linda (2004)	Buytendijk (2006)	Waal (2007)	AMA (2007)	Blanchard (2011)	ความถี่
11. การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน, การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ, การปฏิบัติการ	√			√	√							3
12. การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ			√									1
13. การสร้างค่านิยมและความเชื่อ						√		√		√		3
14. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม			√									1
15. การสร้างองค์การที่ไร้พรมแดน, ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมุ่งมั่น อย่างต่อเนื่องเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย							√		√			2
16. การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร		√	√						√			3
17. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, การเข้าถึงลูกค้า	√	√	√	√	√	√					√	7
18. การออกแบบงาน การออกแบบองค์การ		√							√			2
19. ความสามารถขององค์การที่จะ เปลี่ยนแปลง							√					1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	พรินิปา ธนาธรรมนันท์ (2561)	จตุรงค์ นภาธร (2562)	ฉันทิพร โคจรานนท์ (2562)	วิมลาศ เจริญชัย (2562)	กพร. (2562)	ปัสริญา ผ่องแผ้ว (2563)	Linda (2004)	Buytendijk (2006)	Waal (2007)	AMA (2007)	Blanchard (2011)	ความถี่
20. ระบบโครงสร้างองค์การ, มีการเชื่อมต่อรูปแบบงานทั่วทั้ง องค์การ	✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓	7
21. ปัจเจกบุคคลและบทบาท									✓			1
22. ผลลัพธ์การดำเนินการ					✓	✓						2
23. ภาวะผู้นำ				✓					✓	✓		3
24. มีความคล่องตัว							✓					1
25. ระบบการให้รางวัล		✓										1
26. วัฒนธรรม								✓				1
27. ความสอดคล้องกับภายนอก								✓				1
	6	5	6	7	7	12	6	5	8	5	5	

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าม้องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกัน จึงได้จัดกลุ่มองค์ประกอบ พร้อมทั้งกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้มีนิยามครอบคลุมในองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน แล้วสามารถสรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) กลยุทธ์องค์การ 2) ระบบโครงสร้างองค์การ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การมุ่งเน้นบุคลากร 5) การจัดการความรู้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 แสดงรายละเอียดของการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จัดกลุ่มแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

ด้านที่ 1 กลยุทธ์องค์การ

ด้านที่ 2 ระบบโครงสร้างองค์การ

ด้านที่ 3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ

ด้านที่ 4 การมุ่งเน้นบุคลากร

ด้านที่ 5 การจัดการความรู้

จากองค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์องค์การ

กลยุทธ์องค์การมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการทรัพยากร การวางแผน และสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามกลยุทธ์องค์การไว้ ดังนี้

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561, น. 78) กล่าวว่าไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดภายในองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อรุณกมล สุขเอนก (2561, น. 15) กล่าวว่า วัฏจักร หมายถึง วิธีการ (Means) หรือแผนปฏิบัติการของผู้บริหารระดับสูงที่มั่นใจว่านำไปสู่ผลลัพธ์ ความสำเร็จที่สอดคล้องกับภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กรในระยะยาว

อำพล นววงศ์เสถียร (2562, น. 7) กล่าวว่า วัฏจักร หมายถึง แผนการปฏิบัติซึ่งวางไว้ล่วงหน้าและมีการปฏิบัติการตามแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

ประยงค์ เนาวบุตร (2564, น. 25) ให้คำนิยามของวัฏจักรขององค์กรไว้ว่า เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

Certo and Peter (1991, p. 17) ให้คำนิยามว่า วัฏจักร หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Wright and Henderson (1992, p. 15) ให้ความหมายไว้ว่า วัฏจักร หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

Fidler (2002, p. 9) ให้คำจำกัดความของวัฏจักร (Strategy) ไว้ว่า เป็นทิศทางและขอบข่ายขององค์กรในช่วงเวลาหนึ่งซึ่งเป็นความสำเร็จหรือเป็นประโยชน์ต่อขอบข่ายของการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ตรงตามความต้องการของตลาด และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Lussier (2003, p. 547) ได้กล่าวว่า วัฏจักร (Strategy) เป็นแผนดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

Coulter and Robbin (2005, p. 5) กล่าวว่า วัฏจักร คือ การตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพ เพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์กร

Waal (2007) ได้ให้ความหมายของวัฏจักร (Strategy) ไว้ว่า เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและที่มีความตื่นตัวท้าทาย มุ่งเน้นความสมดุลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวัดได้และมีแนวทางที่ทำให้บรรลุเป้าหมายได้ สร้างความชัดเจนและความเข้าใจในวัฏจักรขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน นำวัฏจักรใช้ในองค์กรได้ จัดวางวัฏจักรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกมีความเข้มแข็งและยืดหยุ่น เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปความหมายของ วัฏจักรองค์กร ได้ว่า องค์กรที่มีแผนปฏิบัติการ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นการสร้างเป้าหมายที่สามารถวัดได้ และมีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. ด้านระบบโครงสร้างองค์การ

ระบบโครงสร้างองค์การมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในองค์การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามระบบโครงสร้างองค์การไว้ ดังนี้

กฤษณา ธนอมธีระนันท์ (2558, น. 109) กล่าวว่า ระบบโครงสร้างองค์การ หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างองค์การจึงเป็นการกำหนดหน่วยงานในแต่ละระดับให้เชื่อมโยงงานเข้าด้วยกัน โดยอาจจะเชื่อมโยงงานในลักษณะแนวตั้ง หรือแนวนอนก็ตาม เพื่อให้มีการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละระดับให้เกิดประสิทธิภาพ

พรนิภา ธนาธรรมนันท์ (2561, น. 8) กล่าวว่า ระบบโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การมีการกระจายอำนาจ การแบ่งสายงาน และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

จตุรงค์ นภทร (2562, น. 424) ให้คำนิยามว่า ระบบโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่องค์การดำเนินการจัดบุคลากรออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยแยกออกเป็นฝ่ายงาน ส่วนงาน หรือทีมงาน และกำหนดว่าบุคคลใดจะต้องรายงานตรงกับใคร ใครเป็นผู้บังคับบัญชาและใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา 1 คน ควรมีลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชากี่คนและจะจัดกลุ่มพนักงาน โดยพิจารณาจากหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือพิจารณาจากกลุ่มลูกค้าที่พนักงานจะต้องดูแลหรือจะจัดกลุ่มด้วยวิธีอื่น ๆ ประเด็นที่สำคัญ ก็คือในองค์การที่มีสมรรถนะสูงโครงสร้างองค์การจะต้องสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ รวมถึงเอื้อให้เกิดการประสานงาน การเรียนรู้และการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องขึ้นในองค์การอีกด้วย

อำพล นววงศ์เสถียร (2562, น. 393) กล่าวว่า ระบบโครงสร้างองค์การ เป็นระบบที่กำหนดวิธีการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กิจกรรมเหล่านี้อาจรวมถึงกฎระเบียบบทบาทและความรับผิดชอบ โดยโครงสร้างองค์การยังกำหนดวิธีที่ข้อมูลไหลระหว่างระดับภายใน บริษัท ตัวอย่างเช่นในโครงสร้างแบบรวมศูนย์การตัดสินใจจะไหลจากบนลงล่างในขณะที่อยู่ในโครงสร้างการกระจายอำนาจ อำนาจการตัดสินใจจะถูกระบายในระดับต่าง ๆ ขององค์การ

ประยงค์ เนาวบุตร (2564, น. 7) ให้ความหมายว่า ระบบโครงสร้างองค์การ คือ องค์การต้องมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในโดยอาศัยหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำตามความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะทาง การบังคับบัญชาตามลำดับชั้นและการประสานร่วมมือกันทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Robbins (1990, p. 5) กล่าวว่า ระบบโครงสร้างองค์การ หมายถึง รูปแบบของการจัดแบ่งงานกันทำ และการประสานการทำงานกันของสมาชิกในองค์การ รวมถึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าใครจะต้องรายงานการทำงานให้กับใคร

American Management Association: AMA (2007, p. 17) กล่าวว่าไว้ว่า ระบบโครงสร้างและกระบวนการ หมายถึง การออกแบบโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน ระบบบริหารงาน การฝึกอบรมบุคลากร รวมไปถึงการคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าในกระบวนการการออกแบบและสร้างระบบโครงสร้าง กระบวนการและมีการปฏิบัติที่เน้นประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่มีผลงานดีเลิศได้

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปความหมายของ ระบบโครงสร้างองค์การได้ว่า องค์การที่มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับขอบข่ายของหน่วยงานต้นสังกัด กำหนด และมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ มีการกระจายอำนาจ การแบ่งสายงานตามความสามารถของบุคคล และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการเชื่อมโยงประสานความร่วมมือกับฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

3. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ

การมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารองค์การ เพื่อให้เข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ช่วยให้องค์การสามารถปรับปรุงการให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามการมุ่งเน้นผู้รับบริการไว้ ดังนี้

เขาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558, น. 102) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ว่า เป็นการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามพันธกิจ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม มีช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและเสนอรูปแบบการบริการต่าง ๆ โดยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสาร

ตติยา พนมวัน ณ อยุธยา (2560, น. 8) ให้คำนิยามไว้ว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานของการบริการและคุณภาพที่มีต่อลูกค้า มีความเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสำรวจ เก็บข้อมูลทางด้านความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ออกแบบและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ มีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าหรือผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ

พรนิภา ธนาธรรมนันท์ (2561, น. 9) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การที่องค์กรมีการสื่อสารสนเทศเพื่อติดต่อกับผู้บริการ และมีช่องทางสื่อสารกับผู้รับบริการที่เข้าถึงได้ง่าย พนักงานมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้รับบริการและสามารถแก้ไขปัญหาการใช้บริการได้อย่างทันท่วงที

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562, น. 46) กล่าวถึง การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ว่า เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จของส่วนราชการอย่างต่อเนื่องอย่างไร รวมทั้งวิธีการในการค้นหาของสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การตอบสนองความต้องการ และทำให้เหนือกว่าคาดหวัง และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, น. 8) กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึงง่าย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมบริการ วางแผนเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน ส่งผลต่อความพึงพอใจ สร้างความร่วมมือของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวัด สำรวจ เก็บข้อมูลความต้องการความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ

Linder and Brooks (2004, p. 74-83) ให้คำนิยามว่า การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client-centered) หมายถึง การที่องค์กรได้แสดงภารกิจของตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และการรับรู้ของลูกค้า โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ประชาชนคือลูกค้าคนสำคัญ ในฐานะผู้เสียภาษี และผู้ได้รับผลประโยชน์ ดังนั้นองค์กรสมรรถนะสูงต้องทำความเข้าใจกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผลของความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าจะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

Blanchard (2011, p. 10-11) กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูงต้องเข้าใจว่าใครคือผู้รับบริการขององค์กร และวัดผลลัพธ์ด้านการบริการทำความเข้าใจต่อผู้รับบริการ องค์กรที่เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและส่วนใหญ่แล้วจะใช้ประสบการณ์หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญ

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปความหมายของ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ ได้ว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้รับบริการ มีมาตรฐานของการบริการที่มีคุณภาพ มี

ช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งเก็บข้อมูลสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ

4. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการให้ความสำคัญและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามการมุ่งเน้นบุคลากรไว้ ดังนี้

สมหวัง ศรีมุงคุณ (2560, น. 33) ให้ความหมายไว้ว่า การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นวิธีปฏิบัติที่สำคัญด้านบุคลากร มุ่งที่จะสร้างและรักษาให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดีอยู่เสมอ รวมทั้งการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ โดยครอบคลุมวิธีการสร้าง ความผูกพัน การพัฒนา และการจัดการบุคลากรในลักษณะที่บูรณาการ

ดุชนีย์ ยศทอง (2561, น. 99) ให้คำนิยามของการมุ่งเน้นบุคลากรไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรที่จะเป็นสินทรัพย์และเป็นต้นทุนขององค์กร จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจองค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคน ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด

พรนิภา ธนาธรรมนันท์ (2561, น. 9) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรมีระบบการปฏิบัติงานด้านบุคคล อย่างชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ องค์การมีการจัดระบบและสภาพแวดล้อมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่องรวมถึงการดูแลสุขภาพ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

จตุรงค์ นภากาศ (2562, น. 425) กล่าวว่า บุคลากร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีส่วนสำคัญในการเตรียมพร้อมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย โดยเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีส่วนสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักจริยธรรมและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามสมควรอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562, น. 58) ให้คำนิยามไว้ว่า การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการ

ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

ประยงค์ เนาวบุตร (2564, น. 7) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร คือ การที่องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Dawn Bailey (2020) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญของบุคลากร ซึ่งมุ่งไปที่การสร้างและการรักษาสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพสูง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรและองค์กรปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จได้

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปความหมายของ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้ว่า องค์กรที่ดำเนินการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล มีการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความผูกพัน การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จได้

5. ด้านการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเก็บรวบรวม จัดระบบ และนำเสนอข้อมูล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการประกอบการตัดสินใจที่จะดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรโดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2559, น. 8-9) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ การสร้างและจัดการกระบวนการเพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมไหลไปยังบุคคลที่ถูกต้อง (right person) ณ เวลาที่เหมาะสม (right time) เพื่อให้บุคคลแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และนำไปใช้เพื่อเพิ่มการบรรลุผลสำเร็จ (performance) ขององค์กร

วิบุลาศ เจริญชัย (2562, น. 13) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมสร้างจัดระเบียบ สะสมความรู้เชื่อมโยงกับตัวชีวิตต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้ที่เหมาะสม วิธีการวัดผลการดำเนินการสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไปในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีระบบการรักษาความปลอดภัยพร้อมใช้งานเสมอมาให้ได้อย่างรวดเร็ว และการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการสถานศึกษา

จตุรงค์ นภاطر (2562, น. 425) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารว่าข้อมูลใดที่ควรนำมาเก็บรวบรวมไว้ในระบบสารสนเทศและจะหาข้อมูลนั้น

จากที่ใด นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสนใจด้วยว่าใครจะมีสิทธิที่จะเข้าถึงข้อมูลแต่ละประเภทอีกด้วย ทั้งนี้ ระบบสารสนเทศยังมีส่วนช่วยให้พนักงานในองค์กรได้เข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น

ธนต์ภัทร โคจรานนท์ (2562, น. 12) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การสื่อสารกันภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล (2563, น. 3) ให้คำนิยามไว้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ การรวบรวม สร้างจัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้และปัญญา รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562, น. 56) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม ถ่ายทอด และนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และเรียนรู้ต่อยอดให้ องค์กรมีขีดความสามารถที่สูงขึ้น

Alavi and Leidner (2001) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง ปรากฏการณ์ต่อเนื่องของกระบวนการที่อาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อขยายการจัดการความรู้ไปมากกว่าการเก็บรักษา จึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อนำความรู้ออกมาใช้

Blanchard (2011, p. 10-11) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การสรรหา ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการตัดสินใจให้กับพนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลมีการ แบ่งปันข้อมูลและการสื่อสารที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้ง่าย

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปความหมายของ การจัดการความรู้ ได้ว่า องค์กรที่ ดำเนินการเก็บรวบรวม ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา และ ขยายการจัดการความรู้ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็ว ขึ้น

3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลไทรม้า อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุมจังหวัด นนทบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอ บางใหญ่ อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางบัวทอง พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่าง

ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือค่อนข้างเหนือ 20 กิโลเมตร และมีพื้นที่ปกครองทั้งหมด 622.303 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 388,939.375 ไร่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2566, น. 1-3) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดไว้ดังนี้

3.1.1 วิสัยทัศน์ คือ The Space of Precious Quality (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นพื้นที่แห่งคุณภาพ)

3.1.2 พันธกิจ คือ “4Bs” ได้แก่ Best Office (เขตที่ดีที่สุด) Best School (โรงเรียนที่ดีที่สุด) Best Teacher (คุณครูที่ดีที่สุด) และ Best Student (นักเรียนที่ดีที่สุด)

3.1.3 เป้าประสงค์ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ตลอดจนมีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2) ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) จัดการเรียนรู้ตามแนวทางพหุปัญญา เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนักความรับผิดชอบต่อและการบริหารแบบร่วมมือ 5) สถานศึกษามีการพัฒนาให้ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ระดับ OBECQA และ 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีการบริหารเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และการวิจัย มาพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

3.1.4 กลยุทธ์เชิงนโยบาย ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

3.1.5 ค่านิยมองค์กร คือ “SMART 1 TEAM” (ทีมที่ดีที่สุด) ได้แก่ 1) Smart Work 2) Smart Think 3) Smart Time 4) Smart Family และ 5) Smart Success

3.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 18 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,401 คน และมีนักเรียน จำนวน 39,650 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2566, น. 6-7)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ปีการศึกษา 2565 โดยด้านผู้เรียน มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ได้คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 36.03 ระดับสังกัด 36.35 และระดับเขตพื้นที่ 41.65 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยของระดับเขตพื้นที่สูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศทุกรายวิชา และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ ได้คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 33.78 ระดับสังกัด 34.12 และระดับเขตพื้นที่ 37.19 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยของระดับเขตพื้นที่สูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2565, น. 7)

นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้กำหนดกลยุทธ์และโครงการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ระบุไว้ในข้อที่ 19 พัฒนาศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาและการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ระบุไว้ในข้อที่ 10 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน และข้อที่ 11 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2566, น. 49-50) อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ยังได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2565, น. 28) ไว้ดังนี้

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีกิจกรรมจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. โครงการพัฒนารองผู้อำนวยการสถานศึกษามืออาชีพ การพัฒนารองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาระดับทักษะในการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพว่าด้วยเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สุวัฒน์ ศรีวัฒนพงศ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิ การศึกษากับประสบการณ์ในการบริหาร และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทุกมาตรฐานไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 5) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อารีรัตน์ สบายวรรณ (2555) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นและความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นและความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง จำนวน 127 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 2) ครูมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 3) ความคิดเห็นของครูกับความคาดหวังของครูต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 12 มาตรฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุษกร ชมชู (2556) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายมาตรฐานพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยรองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ของสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิระชา นกขุนทอง (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานและพฤติกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ พฤติกรรมการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการใช้วินัยกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ และ 2) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีเพศต่างกัน และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557) ได้ศึกษาความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความคิดริเริ่มของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จำนวน 34 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดริเริ่มของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อย คือ การเปลี่ยนแปลง การสื่อความหมายด้านภาษา และความสามารถในการคิดแบบอเนกนัย 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ รองลงมา ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาและใช้วินัยกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ

เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

ธนพร มากระจัน (2558) ได้ศึกษาทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษา 47 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 188 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565) ได้ศึกษามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คือ ด้าน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน และด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.903 สามารถพยากรณ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 81.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์และสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.37 + 0.12X_1 + 0.45X_2 + 0.34X_3$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.11 Z_{x_1} + 0.48 Z_{x_2} + 0.39 Z_{x_3}$

4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูง

จักรี แก้วน้ำคำ (2562) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับองค์การสมรรถนะสูง 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 315 คน ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัว 2) ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบโครงสร้าง กระบวนการการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 21 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 23.872$ $df = 18$ $\chi^2 / df = 1.326$ $p\text{-value} = 0.159$ $rmsea = 0.032$ $srmr = 0.011$ $cfi = 0.998$ $tli = 0.995$

ธนัตถพร โคจรานนท์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูง 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูง 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูง และ 4) เพื่อประเมินผลการนาระบบ

บริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูงไปใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1,125 คน ผลวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบของระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 16 องค์ประกอบย่อย 2) สภาพปัจจุบันของระบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการด้านผลผลิต และด้านผลย้อนกลับ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กร 3) ระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมุ่งเน้นผู้เรียน และการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่น คล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการโรงเรียน และโรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ด้านผลย้อนกลับ (Feedback) รายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่ต่อสาธารณชน และการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) ผลการนำระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูงไปใช้ ได้แก่ ผลการใช้ระบบบริหารจัดการโรงเรียนสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

วินุลาศ เจริญชัย (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 4) เพื่อศึกษาผลการนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่าย จำนวน 325 คน ผลวิจัยพบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 77 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 16 ตัวชี้วัด 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 10 ตัวชี้วัด 3) การจัดการความรู้ 10 ตัวชี้วัด 4) การจัดการกระบวนการ 14 ตัวชี้วัด 5) การพัฒนาบุคลากร 7 ตัวชี้วัด 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 9 ตัวชี้วัด และ 7) การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน 8 ตัวชี้วัด ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับมากที่สุด

พรนภัสส์ พรหมณ์โชติ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพองค์การวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษานานาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารจัดการคุณภาพของวิทยาลัยนานาชาติ 2) วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพวิทยาลัยนานาชาติฯ สู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษานานาชาติ และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพวิทยาลัยนานาชาติฯ สู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษานานาชาติ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิจัยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านเกณฑ์ประเมิน ผู้บริหาร และการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 28 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าวิทยาลัยนานาชาติฯ มีการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ ประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับลูกค้า 4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการ กระบวนการ 7 ผลลัพธ์ มาเป็นแนวปฏิบัติหลักในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง นอกจากเกณฑ์ทั้ง 7 แล้วยังมีเกณฑ์ที่อิงกับแนวคิด World Class University เข้ามามีบทบาทสำคัญในการ กำหนดทิศทางและทบทวนกระบวนการด้านการวางแผนผลิตภัณฑ์และบริการของผู้นำซึ่งทุกประเทศกำลังเผชิญกับความท้าทาย ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้ คือ การขาดความเชื่อมโยงของผลลัพธ์ เนื่องจากขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารผลลัพธ์ให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงโลก

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อทราบองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 189 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และด้านการทำทนายกระบวนการ 2) องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ ด้านระบบโครงสร้างและกระบวนการการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงและลักษณะคล้ายตามกัน

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 248 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม 2) การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบโครงสร้างองค์การ และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้าง

บรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายนายการเป็น องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.90 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .488Z_4 + .313Z_3 + .443Z_1 - .416Z_2$

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Duncan (1983) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในเมืองเบอร์มิวด้า โดยศึกษา จากเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาของรัฐ ครูในโรงเรียนและศึกษาจากตัวผู้บริหารโดยตรง ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาปฏิบัติงานภาระกิจของงานบริหารโรงเรียนในด้านใดบ้าง และเกิดผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนบางกลุ่มสมควรที่จะต้องโยกย้าย เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ในบางกรณีผู้วิจัยได้เสนอแนะว่ามีความจำเป็นมากขึ้น โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาได้กำหนดโครงการฝึกอบรมแก่ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

Sullivan (1994) ได้ศึกษาลักษณะของครูใหญ่โดยใช้สมรรถภาพตามเกณฑ์ของรัฐ ฟลอริดา ระบบการจัดการมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนท้องถิ่น โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรายการ พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมีเกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติ ในด้านการจัดการองค์การ การวางแผนและการพัฒนาตามเป้าหมาย และมีความสามารถอยู่ระดับสูงกว่าระดับปกติ ในเรื่อง การเขียนเพื่อสื่อสาร การใส่ใจต่อภาพลักษณ์ การเป็นตัวแทน ตลอดจนการทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนตามภารกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูใหญ่ควรจะสามารถทำงานได้หลายแนวทาง ต้องพัฒนาสมรรถภาพเฉพาะอย่างในการเป็นผู้นำ ตลอดจนต้องกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ในด้านวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาพบว่า สูงกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

Shannon and Bylsma (2007) ได้ศึกษาลักษณะของสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูง (High-performing School) พบว่ามีลักษณะดังนี้ 1) เป้าหมายร่วมที่ชัดเจน (A clear & share focus) 2) มีมาตรฐานและความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคนสูง (High standard & expectation for all students) 3) มีความเป็นผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school leadership) 4) มีความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง (High levels of collaboration & communication) 5) มีหลักสูตร งานวิชาการ และ การประเมินผล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ (Curriculum, instruction & assessment aligned with state standard) 6) มีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of learning & teaching) 7) มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Focus professional development) 8) จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (A supportive

learning environment) 9) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับสูง (High levels of family & community involvement)

Waal (2008) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยชี้วัดความเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มี 15 ปัจจัย ได้แก่ 1) พนักงานในแต่ละหน่วยงานในองค์การสามารถร่วมมือกันได้ง่าย 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทดลองทำงานวิธีใหม่ได้ 3) องค์การมีวัฒนธรรมองค์การแบบเปิด 4) พนักงานในองค์การมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินการเรื่องต่าง ๆ 5) องค์การใช้กลยุทธ์ที่ชัดเจนและแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ 6) องค์การมีการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การตลอดเวลา 7) องค์การเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานให้พนักงานได้รับทราบ 8) องค์การรายงานข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลการเงินและไม่เกี่ยวข้องกับการเงินให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ 9) ผู้บริหารองค์การได้รับความไว้วางใจจากพนักงาน 10) ผู้บริหารองค์การดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว 11) ผู้บริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ 13) องค์การสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว 14) มีการส่งเสริมรูปแบบการบริหารจัดการแบบใหม่ภายในองค์การ และ 15) องค์การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์การ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหนองบัวรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ดังนั้นประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหนองบัวรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,830 คน จาก 18 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหนองบัวรี จำนวน 320 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร (ครู)	กลุ่มตัวอย่าง (ครู)
1	ขนาดเล็ก	2	52	9
2	ขนาดกลาง	3	141	25
3	ขนาดใหญ่	4	363	63
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	9	1,274	223
รวมทั้งหมด		18	1,830	320

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 12 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีข้อความทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์องค์การ ระบบโครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การมุ่งเน้นบุคลากร และการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีข้อความทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ

2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งกำหนดขอบเขตของในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่างทั้ง 3 ตอน รวมทั้งนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างทั้ง 3 ตอน ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม รวมทั้งคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 (ภาคผนวก ง)

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .99 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เท่ากับ .97 (ภาคผนวก ง)

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับจริง แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 นำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรียนผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 18 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย (ภาคผนวก ข)

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งในระบบออนไลน์ โดยใช้ google form และทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยกำหนดส่งแบบสอบถามกลับภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ ซึ่งเมื่อครบกำหนดแล้วได้แบบสอบถามกลับคืนใน google form จำนวน 239 ฉบับ

3.3 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทวงถามแบบสอบถามกับโรงเรียนที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง เป็นระยะเวลาอีก 1 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดแล้ว ได้แบบสอบถามกลับคืนอีกจำนวน 81 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำไปแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งแบบโดยรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของศุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564, น. 21) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 3 ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
 โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอ
 ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของศุภมาส อังศุ
 โชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564, น. 21) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ใน
 ระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ใน
 ระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ใน
 ระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ใน
 ระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ใน
 ระดับ น้อยที่สุด

**4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา** โดยการหาค่า
 สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r) โดยกำหนดการ
 แปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น. 316) ดังนี้

0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	120	37.50
หญิง	200	62.50
รวม	320	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	207	64.69
31 - 44 ปี	94	29.37
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	19	5.94
รวม	320	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	180	56.25
ปริญญาโท	135	42.20
ปริญญาเอก	5	1.55
รวม	320	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	122	38.12
5 - 10 ปี	115	35.94
11 - 15 ปี	36	11.25
16 - 20 ปี	23	7.19
มากกว่า 20 ปี	24	7.50
รวม	320	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	9	2.81
ขนาดกลาง	25	7.81
ขนาดใหญ่	63	19.69
ขนาดใหญ่พิเศษ	223	69.69
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.69 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.12 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 69.69

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี นำเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 12 ด้าน ได้แก่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง 5) พัฒนาและใช้ นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผล การ 7) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ และ 12) สร้าง โอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 -4.14

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.52	0.58	มากที่สุด
2	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน	4.48	0.60	มาก

(n=320)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n=320)

ด้าน	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.51	0.57	มากที่สุด
4	พัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง	4.52	0.56	มากที่สุด
5	พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	4.48	0.60	มาก
6	ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	4.45	0.62	มาก
7	ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.48	0.59	มาก
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.48	0.61	มาก
9	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.47	0.60	มาก
10	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.51	0.56	มากที่สุด
11	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้	4.49	0.62	มาก
12	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.44	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง ($M = 4.52, SD = 0.56$) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($M = 4.52, SD = 0.58$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($M = 4.51, SD = 0.56$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($M = 4.51, SD = 0.57$) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ($M = 4.49, SD = 0.62$) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($M = 4.48, SD = 0.59$) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ($M = 4.48, SD = 0.60$)

พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ($M = 4.48, SD = 0.60$) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($M = 4.48, SD = 0.61$) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.47, SD = 0.60$) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ($M = 4.45, SD = 0.62$) และสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($M = 4.44, SD = 0.61$)

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทั้ง 12 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.14

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

($n=320$)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา	4.51	0.62	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.55	0.56	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการขององค์กรอยู่เสมอ	4.51	0.59	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและสังคมส่วนร่วม	4.50	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52, SD = 0.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.55, SD = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงาน

ทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการขององค์กรอยู่เสมอ ($M = 4.51, SD = 0.59$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา ($M = 4.51, SD = 0.62$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและสังคมส่วนร่วม ($M = 4.50, SD = 0.57$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน บุคลากร และชุมชน	4.47	0.60	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และชุมชน	4.48	0.60	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	4.49	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.49, SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ($M = 4.48, SD = 0.60$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ($M = 4.47, SD = 0.60$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	4.52	0.56	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร เพื่อกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละบุคคล	4.50	0.59	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการพัฒนา	4.48	0.58	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.53	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.51	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$, $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง ($M = 4.53$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ($M = 4.52$, $SD = 0.56$) และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร เพื่อกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละบุคคล ($M = 4.50$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการพัฒนา ($M = 4.48$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานอย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.50	0.57	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา	4.48	0.57	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง	4.54	0.55	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของกิจกรรมที่ชัดเจน อันนำไปสู่ผลของการพัฒนาสถานศึกษา	4.55	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52, SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของกิจกรรมที่ชัดเจน อันนำไปสู่ผลของการพัฒนาสถานศึกษา ($M = 4.55, SD = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง ($M = 4.54, SD = 0.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานอย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($M = 4.50, SD = 0.57$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา ($M = 4.48, SD = 0.57$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมจัดการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมจัดการบริหาร การศึกษาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุง และนำไปใช้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา	4.47	0.62	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน	4.49	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมจัดการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน ($M = 4.49, SD = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมจัดการบริหารการศึกษาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุง และนำไปใช้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ($M = 4.47, SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.42	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดค่านิยมในปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง	4.48	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.45	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45, SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดค่านิยมในปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง ($M = 4.48, SD = 0.62$) และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.46, SD = 0.63$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ($M = 4.42, SD = 0.61$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นจริง โดยมีข้อมูลร่องรอยหลักฐานยืนยันชัดเจน	4.50	0.58	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	4.47	0.60	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต	4.49	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นจริง โดยมีข้อมูลร่องรอยหลักฐานยืนยันชัดเจน ($M = 4.50$, $SD = 0.58$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต ($M = 4.49$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ($M = 4.47$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.51	0.58	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถ้วนหน้า	4.45	0.62	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา	4.49	0.60	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.48	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($M = 4.51, SD = 0.58$) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ($M = 4.49, SD = 0.60$) และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ($M = 4.48, SD = 0.62$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถ้วนหน้า ($M = 4.45, SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะแนวทาง และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.49	0.59	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ	4.46	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย เพื่อการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.47	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.47, SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะแนวทาง และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและหน่วยงานอื่น ($M = 4.49, SD = 0.59$) และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย เพื่อการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ($M = 4.47, SD = 0.62$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ อย่างเต็มความสามารถ ($M = 4.46, SD = 0.61$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนบุรี ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.52	0.57	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน	4.53	0.58	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอยู่เสมอ	4.50	0.56	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสาร มาพัฒนางานและบุคลากรในสถานศึกษา	4.50	0.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.51	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนบุรี ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51, SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ($M = 4.53, SD = 0.58$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($M = 4.52, SD = 0.57$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอยู่เสมอ ($M = 4.50, SD = 0.56$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางานและบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.50, SD = 0.54$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.62	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความเป็นผู้นำ สามารถคิดและตัดสินใจใน การปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.48	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.47	0.62	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จ ให้แก่บุคลากรทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกกระดับ	4.49	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.52$, $SD = 0.62$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จ ให้แก่บุคลากรทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกกระดับ ($M = 4.49$, $SD = 0.61$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความเป็นผู้นำ สามารถคิดและตัดสินใจใน การปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($M = 4.48$, $SD = 0.61$)

ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($M = 4.47, SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.48	0.60	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.41	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.44	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44, SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน ($M = 4.48, SD = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($M = 4.41, SD = 0.62$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว นำเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์องค์การ 2) ด้านระบบโครงสร้างองค์การ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และ 5) ด้านการจัดการความรู้ ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.15 - 4.20

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1	กลยุทธ์องค์การ	4.54	0.59	มากที่สุด
2	ระบบโครงสร้างองค์การ	4.53	0.58	มากที่สุด
3	การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.51	0.59	มากที่สุด
4	การมุ่งเน้นบุคลากร	4.48	0.61	มาก
5	การจัดการความรู้	4.50	0.59	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ($M = 4.54$, $SD = 0.59$) ด้านระบบโครงสร้างองค์การ ($M = 4.53$, $SD = 0.58$) ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($M = 4.51$, $SD = 0.59$) ด้านการจัดการความรู้ ($M = 4.50$, $SD = 0.59$) และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($M = 4.48$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านกลยุทธ์องค์การ

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำ แผนปฏิบัติการไปสื่อสารให้บุคลากรทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติ	4.64	0.53	มากที่สุด
2.	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายหลักขององค์กรและ ทิศทางในการดำเนินงาน	4.50	0.61	มากที่สุด
3.	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ ชัดเจน	4.49	0.63	มาก
4.	สถานศึกษามีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรโดย คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของสถานศึกษา	4.52	0.57	มากที่สุด
5.	สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้อง กับภารกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว	4.53	0.61	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.54	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านกลยุทธ์องค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหา
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำ
แผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปสื่อสารให้บุคลากรทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติ ($M = 4.64$,
 $SD = 0.53$) สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ของ
สถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ($M = 4.53$, $SD = 0.61$) และสถานศึกษามีแนวทางในการ
จัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของสถานศึกษา ($M = 4.52$, $SD = 0.57$)
ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการ
ดำเนินงานที่ชัดเจน ($M = 4.49$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านระบบโครงสร้างองค์การ

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องตามที่ขอข่าของหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	4.58	0.55	มากที่สุด
2.	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา	4.48	0.60	มาก
3.	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างอย่างทั่วถึง	4.54	0.58	มากที่สุด
4.	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ความสามารถไว้อย่างชัดเจน	4.51	0.59	มากที่สุด
5.	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ	4.53	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านระบบโครงสร้างองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = 0.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องตามที่ขอข่าของหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ($M = 4.58, SD = 0.55$) สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างอย่างทั่วถึง ($M = 4.54, SD = 0.58$) และสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ($M = 4.53, SD = 0.58$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ($M = 4.48, SD = 0.60$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการของนักเรียน	4.58	0.56	มากที่สุด
2.	สถานศึกษาให้การบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	4.50	0.60	มากที่สุด
3.	สถานศึกษาเปิดช่องทางการสื่อสารสำหรับรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง	4.48	0.57	มาก
4.	สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ	4.46	0.62	มาก
5.	สถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมาออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ	4.53	0.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.51	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการของนักเรียน ($M = 4.58$, $SD = 0.56$) สถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมาออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ ($M = 4.53$, $SD = 0.60$) และสถานศึกษาให้การบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ($M = 4.50$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ($M = 4.46$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	4.44	0.61	มาก
2.	สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.51	0.60	มากที่สุด
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.48	0.61	มาก
4.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.47	0.59	มาก
5.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวและตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.62	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.48	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48$, $SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($M = 4.51$, $SD = 0.60$) และสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวและตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.50$, $SD = 0.62$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.48$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ($M = 4.44$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการจัดการความรู้

(n=320)

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1.	สถานศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบ	4.58	0.57	มากที่สุด
2.	สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.59	มาก
3.	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ จัดการความรู้	4.46	0.62	มาก
4.	สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็ว	4.50	0.58	มากที่สุด
5.	สถานศึกษานำการจัดการความรู้มาเพิ่มขีดความ สามารถสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.51	0.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.50$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ($M = 4.58$, $SD = 0.57$) สถานศึกษานำการจัดการความรู้มาเพิ่มขีดความสามารถสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($M = 4.51$, $SD = 0.60$) และสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็ว ($M = 4.50$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ ($M = 4.46$, $SD = 0.62$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา					
	กลยุทธ์ องค์การ	ระบบ โครงสร้าง องค์การ	การมุ่งเน้น ผู้รับบริการ	การ มุ่งเน้น บุคลากร	การ จัดการ ความรู้	รวม
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับ การพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน	.599**	.591**	.647**	.618**	.604**	.676**
มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	.569**	.572**	.585**	.604**	.562**	.639**
พัฒนาแผนงานขององค์การให้มี คุณภาพ สูง สามารถปฏิบัติให้ เกิดผลได้จริง	.597**	.572**	.577**	.595**	.569**	.643**

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

พฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา					รวม
	กลยุทธ์ องค์การ	ระบบ โครงสร้าง องค์การ	การมุ่งเน้น ผู้รับบริการ	การ มุ่งเน้น บุคลากร	การ จัดการ ความรู้	
พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น ลำดับ	.582**	.576**	.575**	.610**	.555**	.640**
ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผล ถาวร	.613**	.565**	.602**	.585**	.562**	.646**
ดำเนินการและรายงานผลการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ	.633**	.598**	.592**	.580**	.549**	.651**
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์	.633**	.652**	.613**	.643**	.549**	.682**
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา	.640**	.646**	.638**	.666**	.616**	.707**
เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางการ ในหน่วยงานของตนได้	.635**	.601**	.605**	.623**	.580**	.672**
สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก สถานการณ์	.702**	.650**	.661**	.659**	.623**	.728**
	.675**	.673**	.665**	.645**	.622**	.724**
รวม	.728**	.708**	.716**	.725**	.678**	.785**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .785 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์องค์กร ($r = .728$) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($r = .725$) และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($r = .716$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านระบบโครงสร้างองค์กร ($r = .708$) และด้านการจัดการความรู้ ($r = .678$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษากับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ($r = .728$) และด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($r = .724$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($r = .707$) ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($r = .682$) ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($r = .676$) ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($r = .672$) ด้านดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($r = .651$) ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ($r = .646$) ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง ($r = .643$) ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ($r = .642$) ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ($r = .640$) และด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($r = .639$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.1.2 เพื่อศึกษาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *ประชากร* การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ดังนั้นประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,830 คน จาก 18 โรงเรียน

1.2.2 *กลุ่มตัวอย่าง* ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 320 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา

1.2.3 *เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม* แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์

ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 12 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์องค์การ ระบบโครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การมุ่งเน้นบุคลากร และการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปในระบบออนไลน์ผ่าน google form และทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ โดยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลพื้นฐานของครูวิเคราะห์โดยใช้การหาความถี่ และร้อยละ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูงสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ด้านดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติงานของ

องค์การโดยเน้นผลถาวร และด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ตามลำดับและผลการสรุปรายด้านทั้ง 12 ด้าน ดังนี้

1) ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการขององค์การอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพทางการศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและสังคมส่วนร่วม

2) ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาและเป็นที่พึ่งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน บุคลากร และชุมชน

3) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร เพื่อกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละบุคคล ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการพัฒนา

4) ด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของกิจกรรมที่ชัดเจน อันนำไปสู่ผลของการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง และผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานอย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา

5) ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมการบริหารการศึกษาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุง และนำไปใช้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

6) ด้านปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดค่านิยมในปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง

7) ด้านดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นจริง โดยมีข้อมูลร่องรอยหลักฐานยืนยันชัดเจน รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

8) ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถ้วนหน้า

9) ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะแนวทางและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและหน่วยงานอื่น และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย

เพื่อการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ อย่างเต็มความสามารถ

10) ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางานและบุคลากรในสถานศึกษา

11) ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จ ให้แก่บุคลากรทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความเป็นผู้นำ สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในการปฏิบัติงาน

12) ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.3.2 ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านระบบโครงสร้าง องค์การ ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ และผลการสรุปรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านกลยุทธ์องค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปสื่อสารให้บุคลากรทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสถานศึกษามีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน

2) ด้านระบบโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องตามที่ขอข่ายของหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างอย่างทั่วถึง และสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

3) ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการของนักเรียน สถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมาออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ และสถานศึกษาให้การบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวและตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

5) ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ สถานศึกษานำการจัดการความรู้มาเพิ่มขีดความสามารถสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็ว ตามลำดับ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในระดับสูงในด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในด้านระบบโครงสร้างองค์การ และด้านการจัดการความรู้

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตบุรีรัมย์ พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่คุรุสภากำหนดไว้ 12 ข้อ ได้แก่

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูงสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- 6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
- 7) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้
- 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับบุญส่ง ปิงกุล (2551, น.38) กล่าวไว้ว่า เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 12 ข้อ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภาในฐานะองค์กรหนึ่งที่รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนา

วิชาชีพผู้บริหารได้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นตัวชี้วัดให้ผู้บริหารพัฒนางานและพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่พึงประสงค์และเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องปฏิบัติงานได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบุษกร ชมชู (2556) เรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติเกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557) เรื่อง ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร มากระจัน (2558) เรื่อง ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยอริระชา นกขุนทอง (2561) เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานอย่างมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ศรีสอาน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2564, น. 73) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกและเป็นงานต่อเนื่องในการบริหารองค์การ ซึ่งช่วยในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การที่เป็นการเตรียมการรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต ช่วยให้บุคลากรในองค์การเห็นภาพการปฏิบัติงานเพื่อประสานความร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยให้ผู้บริหารมีกรอบแนวทางในการกำกับติดตามการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกียรติเกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557) เรื่อง ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

พบว่า พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร มากระจัน (2558) เรื่อง ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านพัฒนาแผนงานของ องค์การให้มีคุณภาพสูง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิระชา นกขุนทอง (2561) เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะว่า สถานศึกษามีความสามารถในการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย อันนำไปสู่การสร้างความร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้ เป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยการกำหนดเป้าประสงค์ข้อที่ 5 ไว้ว่า สถานศึกษามีการพัฒนาให้ได้รับ รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) ระดับ OBECQA ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนทบุรี ในยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสถานศึกษาให้ จัดการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างมีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง ประกอบกับการดำเนินงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี มีรูปแบบการทำงานของหน่วยงานสู่ระบบดิจิทัลที่พัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง มีความทันสมัย เปิดกว้าง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เชื่อมโยงข้อมูล ยึดหลักประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ตามนโยบายระบบราชการ 4.0 และ มีการขับเคลื่อนลงสู่สถานศึกษาทุกแห่ง โดยสถานศึกษาต้องพัฒนางานบริการให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงาน บุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี, 2565, น. 145-146) สอดคล้องกับแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, น. 1) กล่าวไว้ว่า องค์การ สมรรถนะสูงเป็นองค์การที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) เรื่อง รูปแบบการบริหาร สถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ งานวิจัยของบัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยด้านกลยุทธ์องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลยุทธ์ขององค์การช่วยกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของประยงค์ เนาบุตร (2564, น. 25) กล่าวว่า กลยุทธ์ขององค์การเป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น เป็นการนำสิ่งที่คิดหรือกำหนดขึ้นเป็นกลยุทธ์ไปจัดกระทำทำให้บังเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับผิดชอบแต่ละส่วนนำไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จตามกรอบเวลาและตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสุทธิวรรณ ดันติธรรณวงศ์ (2564, น. 34) กล่าวว่า การสร้างภาพอนาคตขององค์การโดยการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางขององค์การที่จะดำเนินต่อไปเป็นจุดมุ่งหมายรวมขององค์การ ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจหลัก การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ การวิเคราะห์และจัดองค์การวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการแก้ไขปัญหา และการทบทวนกลยุทธ์เพื่อจัดการวางกลยุทธ์ใหม่ ในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จะทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจชัดเจนถึงเป้าหมายความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์การ และจะต้องร่วมกันดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุผลตามที่องค์การกำหนดไว้ นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้กำหนดกรอบและทิศทางเพื่อการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ และจุดเน้น สู่การปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินุลาศ เจริญชัย (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดการ ด้านกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้จากผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่พบว่า มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับคุณภาพปรับปรุง โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคือ ขาดกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานที่ชัดเจน ไม่สะท้อนสภาพปัญหาขององค์การ ไม่

ครอบคลุมกลุ่มงาน และผลงานเสนอส่วนมากเป็นงานประจำ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกกลุ่ม/หน่วย เห็นความสำคัญในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ หารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้อง และเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2564, น. 33) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ เพราะว่าการวิจัยครั้งนี้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ของครู และประเด็นการพิจารณาการ ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มาตรฐานที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 1 เน้นการประเมินผลการ ดำเนินงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามากกว่าสถานศึกษา สอดคล้องกับสำนัก ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 50) กล่าวถึงประเด็นการพิจารณาการ ประเมินไว้ว่า เป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาและสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษา จนเกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและ สามารถยึดเป็นแบบอย่างได้

2.3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตาม สมมุติฐานของการวิจัย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .785 แสดงให้เห็นว่าหากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้นก็จะทำให้ลักษณะองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสูงขึ้น เช่นกัน ดังนั้น หากต้องการพัฒนาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานและการพัฒนางานในการปฏิบัติภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งที่ เป็นเช่นนี้อาจเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีการกำหนดเป้าประสงค์ ข้อที่ 4 ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ และมีการจัดทำโครงการพัฒนา ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดและประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาการ บริหารการจัดการศึกษา รวมทั้งได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และนำเทคโนโลยี

ดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี, 2566, น.65) จึงทำให้พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในระดับสูง ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ใช้เป็นเครื่องในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งดำเนินการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุดและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการของนักเรียน มีมาตรฐานของการบริการที่มีคุณภาพ มีช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ประยงค์ เนาวบุตร (2564, น. 46) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการจัดทำแผนกลยุทธ์ในระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลสูงสุด และสอดคล้องกับคุณิย ยศทอง (2561, น. 99) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี จึงควรมีนโยบายเพื่อจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ด้านปฏิบัติงานของ

องค์การโดยเน้นผลถาวรมีค่าเฉลี่ยรองต่ำที่สุดในกลุ่ม แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี จึงควรมีนโยบายเพื่อจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อไป

3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญในวางแผนทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยรองต่ำสุดในกลุ่ม แม้ว่าจะอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็ว อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของสถานศึกษา

3.1.5 นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก.
- กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กฤษณา อนุธรรมรัตน์. (2558). องค์การและการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกชา มีสวน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติเกรียงไกร บุญทนต์. (2557). ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- จตุรงค์ นภาพร. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จักรี แก้วน้ำคำ. (2562). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). เทพเนรมิตการพิมพ์.
- คุณิณี ยศทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ตติยา พนมวัน ณ อยุธยา. (2560). แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงขององค์การ มหาชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ธนพร มากระจัน. (2558). *ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนัตถ์พร โคจรานนท์. (2562). *การพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, และณลินันธุ์ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*. 10(2), 1738-1754.
- นิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสตรี* [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บวร เทศารินทร์. (2566). *ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา*.
<http://drborworn.com/article/detail.asp?id=20137>.
- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง ปิงกุล. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารตามกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุษกร ชมชู. (2556). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2564). *การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการขยาย การวางแผน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6, หน่วย 7). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2564). *ทฤษฎีองค์การ พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์กร. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการขยาย และ แนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4, หน่วย 3). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พรนภัสส์ พรหมณโชติ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพองค์การวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษา* นานาชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนิภา ธนาธรรมนันท์. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา* ศาลในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 2 [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาณเมธี. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหาร งานกิจการนิสิตสมรรถนะสูง* ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2549). *การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง*. วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- ภาวินี ตันเล่ง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. (2563). *คู่มือการจัดการความรู้ คณะศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เยาวเรศ ตระกูลวิระยุทธ. (2558) *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กร* ปกครองส่วนท้องถิ่น [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2556). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)*. เอกสารประกอบการประชุมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 19 พฤศจิกายน.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอน พิเศษ 130 ง.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้*. มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจิตร ศรีสอ้าน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และเก็จกนก เอื้อวงศ์. (2564). *แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับ นโยบายและการวางแผน*. ใน *นโยบาย การวางแผน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6, หน่วย 1). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.

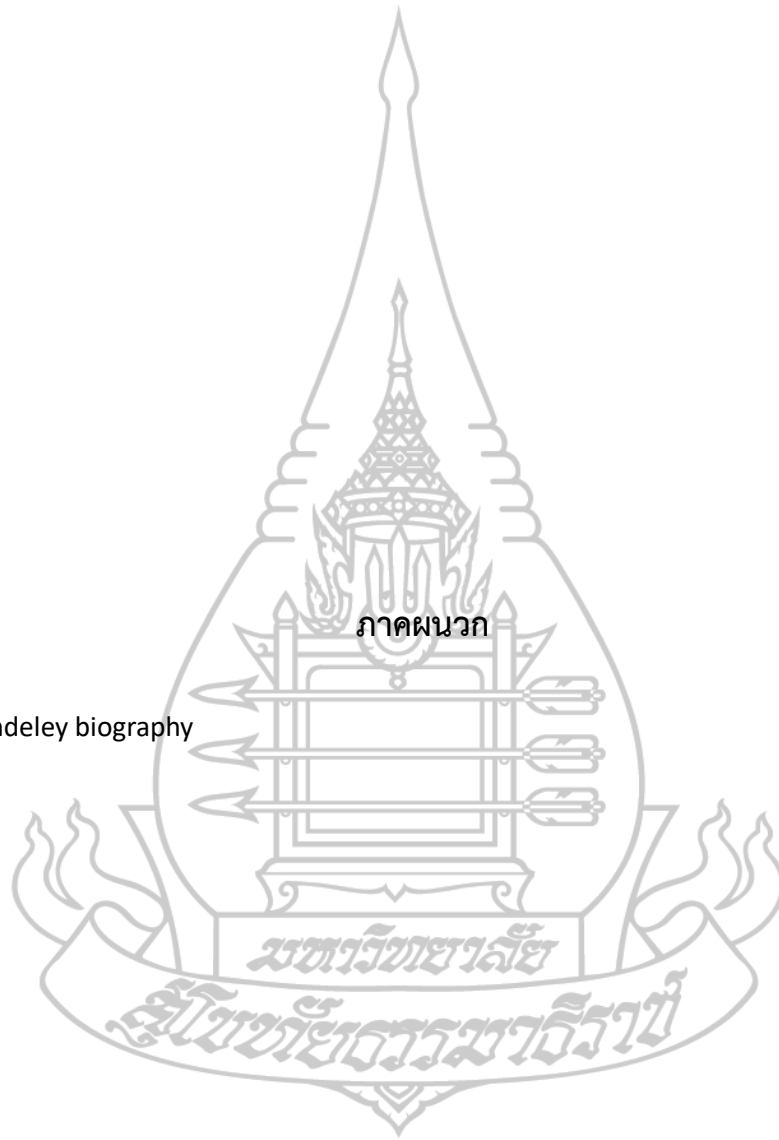
- วิบูลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สมหวัง ศรีมุงคุณ. (2560). แนวความคิดการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ: จากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติของบริษัท อสมท. จำกัด มหาชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 7 (1), 24-35.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี.
- _____. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี.
- _____. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (30 สิงหาคม 2564). ที่ ศธ. 0206.3/ว21. เรื่อง ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562. โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- _____. (2563). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0. โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). เอกสารประกอบ การดำเนินงานของ คสมจ. และ อสคป. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 -2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาของจังหวัดนนทบุรี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรีปี พ.ศ. 2562-2565 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564. สำนักงานศึกษาของจังหวัดนนทบุรี.

- สำนักคิดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุภมาส อังศุโชติ, และชูชาติ พวงสมจิตร. (2564). การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6, หน่วย 11). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวัฒน์ ศรีวัฒน์พงศ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เสาวลักษณ์ พัดเกาะ. (2562). *การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรุณกมล สุขเอนก. (2561). *กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม. (2565). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อารีรัตน์ สบายารณ์. (2555). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นและความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อำพล นววงศ์เสถียร. (2562). *การจัดการเชิงกลยุทธ์การแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน*. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- อิระชา นกขุนทอง. (2561). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Alavi, M. and D.E. Leidner. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136, March.

- American Management Association. (2007). *How to Built High Performance Organization*. AMA.
- Blanchard, K. (2011). *Leading At A Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating high Performing Organizations*. Blanchard Management Corporation.
- Buytendijk, F. (2006). The five key to building a high - performance organization. *Business Performance Management*. 4(1): 24 - 30.
- Certo, Samcl C. & J. Paul Peter. (1991). *Strategic Management: Concepts and Application*. (2nd ed). Singapoec: Mcgrow - Hill.
- Coulter, M. & Robbin, S. P. (2005). *Management* (8th ed). Prentice Hall.
- Dawn Bailey. (2020). *Learning from Role Models: Category 5: Workforce*. Retrieved from <https://www.nist.gov/blogs/blogrige/learning-role-models-category-5-workforce>
- Duncan, N. J. (1983). The principal ship in the Bermuda public high school system. *Dissertation Abstracts International*, 44(1), 19 – A.
- Fidler, P. (2002). *Strategic Management for School Development*. Paul Chapman Publishing.
- Getzels, Jacob W. & others. (1968). *Education Administration as a Social Process*. Harper and Row.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw-Hill.
- Kim Jane Dyce Faucette. (2005). *Perceptions of the efficacy of the National Policy Boardfor Educational Administrstion Standards in guiding principal preparation*. A survey of New York.
- Linda, H. (2004). HR and The High Performance Organizations. *Strategic HR Review*. 5. (2).
- Linder, J. C. & Brooks, J. D. (2004). Transforming the Public Sector. *Outlook Journal*. 3(4), 26-35.
- Lussier, C. (2003). *Management*. (6th ed.). Prentice–Hall.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application*. (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Sergiovanni. (1982). *R.Managing organizational behavior*. John Wiley & Sons.

- Shannon, G. S. & Bylsma, P. (2007). *The Nine Characteristics of High-Performing Schools: A Research-based Resource for Schools and Districts to Assist with Improving Student Learning* (2nd ed.). OSPI.
- Simon, H, A. (1985). *Administrative Behavior*. McMillan.
- Sullivan, Elaine C. A. (1994). *Case Study of The Principal ship, The School Work Culture, and the Human Resources Management Development System in a Mediumsized Florida School District* [Master of Education. Educational Administration]. University of South Florida.
- Waal, A. A. (2007). The Characteristics of A High Performance Organization. *Business Strategy Series*. 8(3), 179-185.
- Waal, A. d. (2008). *What Really Counts in a High Performance Organization*. Accessed May 22, 2023. Available From [https://www.researchgate.net/profile/ Andre_Waal/publication/265915708](https://www.researchgate.net/profile/Andre_Waal/publication/265915708)
- Wright, S. P. & Henderson, D. (1992). Quality of Life Correlates for University Student. *National Association of Student Personnel Administrator Journal*.





ภาคผนวก

This is Mendeley biography



ภาคผนวก ก

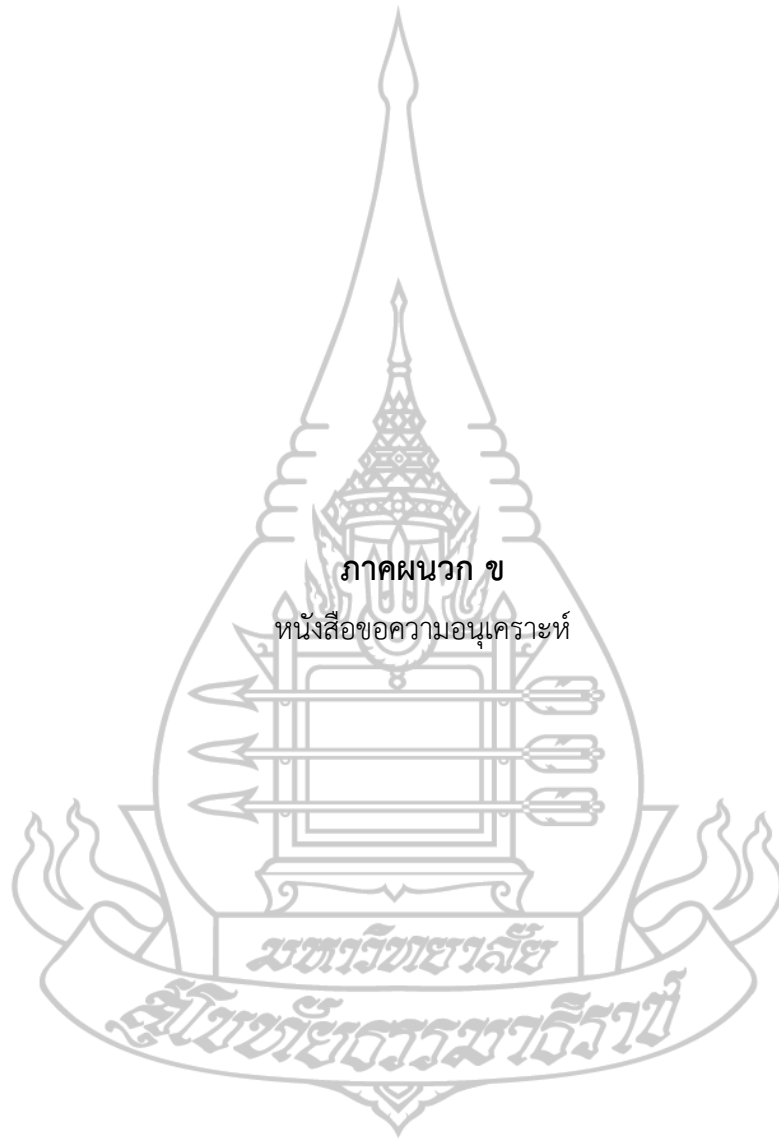
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์ราชภัฏ

สุรินทร์ราชภัฏ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ ดร.ชวัลวัฒน์ ธิรไชยพิบูล
 สถานที่ทำงาน รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
 วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารสถานศึกษา
2. ชื่อ นางนงลักษณ์ อริยะดิบ
 สถานที่ทำงาน รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารสถานศึกษา
3. ชื่อ ดร.หทัยภัทร จินสุทธิ์
 สถานที่ทำงาน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานนทบุรี
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา การบริหารกิจกรรมลูกเสือ การนิเทศการศึกษา
4. ชื่อ อาจารย์ ดร.พงษ์กรณ์ วีรพิพรรธน์
 สถานที่ทำงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหิดล
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การสอนภาษาไทย การฝึกอบรม วัฒนธรรมศึกษา
 วรรณคดีไทย การประพันธ์ร้อยกรองไทย ความหลากหลาย
 ทางเพศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
5. ชื่อ นางสาวอิสราภรณ์ สนธิสุดโชติภัทร์
 สถานที่ทำงาน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การวิจัยและสถิติทางการศึกษา การวัดและการประเมินผล



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ที่ อว.0602.16 (บ) / 477

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชวัลวัฒน์ ธิระไชยพิบูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายธีรพงศ์ มีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษ
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง
พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ
การวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พีวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-185-5569



ที่ อว.0602.16 (บ) / 479

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.หทัยภัทร จินสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายธีรพงศ์ มีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาคือ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-185-5569



ที่ อว.0602.16 (ว) / 479

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนงลักษณ์ อริยะดิบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายธีรพงศ์ มีโมก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ การวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-185-5569



ที่ อว.0602.16 (ว) / 4๗๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พงษ์กรณ์ วีรพีพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายธีรพงศ์ มีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-185-5569

ที่ อว.0602.16 (ว) / 499



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอิสราภรณ์ สนิทสุดโชติภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายธีรพงศ์ มีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-185-5569



ที่ อว.0602.16 (บ) / 556

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่ง แบบสอบถามการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายธีรพงศ์ มีโชค นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน
ของท่าน ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2567 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัย
ที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ
ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

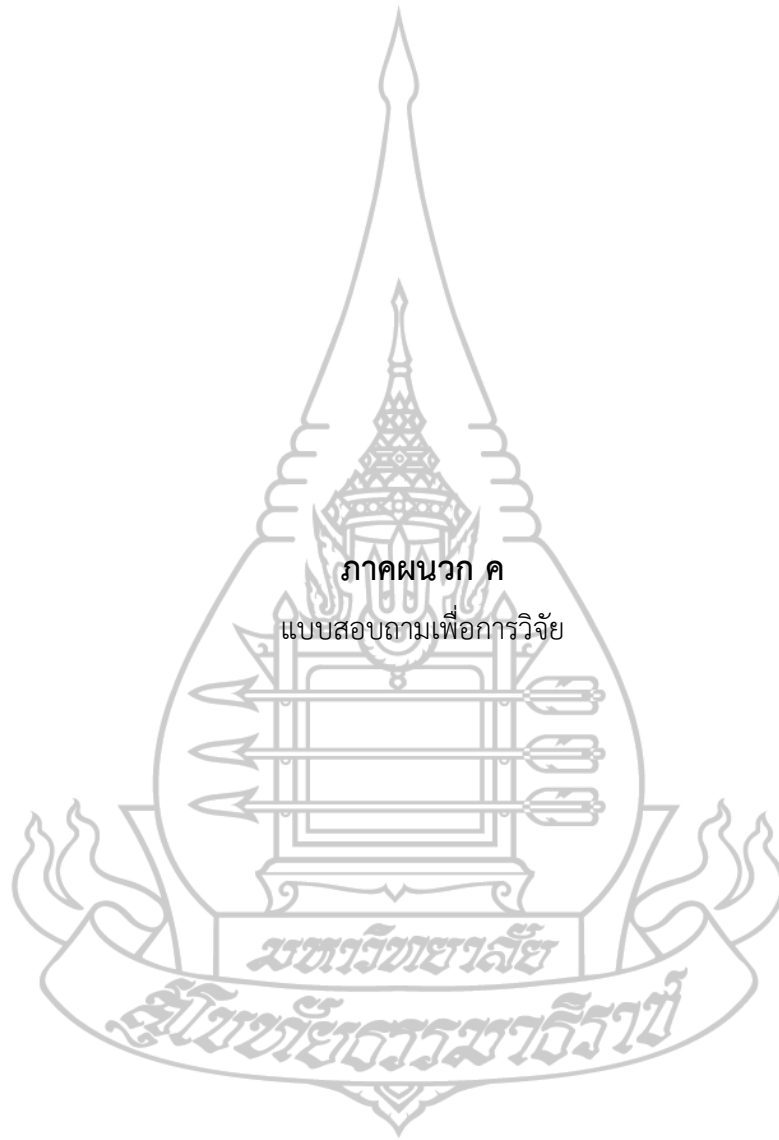
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวิธน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-185-5569



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ดังนั้นคำตอบของท่านจึงไม่มีถูกหรือผิดหรือไม่ดีแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี จำนวน 25 ข้อ

3. โปรดอ่านคำอธิบายและวิธีการตอบของแต่ละตอนและขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อ

ข้อมูลที่ท่านกรณตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่าน คำตอบที่แท้จริงของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



QR Code แบบสอบถาม

นายธีรพงศ์ มีโชค

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาข้อความในข้อ 1-5 โดยทาเครื่องหมาย / ลงใน

() หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ข้อ	สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 44 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป
3.	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี
5.	ขนาดสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าผู้บริหาร

สถานศึกษา มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการขององค์กรอยู่เสมอ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและสังคมส่วนร่วม					
ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน บุคลากร และชุมชน					

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และชุมชน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และเป็นที่พักของบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร เพื่อกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละบุคคล					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการพัฒนา					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง					
ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานอย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของกิจกรรมที่ชัดเจน อันนำไปสู่ผลของการพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมการบริหารการศึกษาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุง และนำไปใช้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา					

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้แสดงศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน					
ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรในการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดค่านิยมใน ปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง					
ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่เกิดขึ้นจริง โดยมีข้อมูลร่องรอยหลักฐาน ยืนยันชัดเจน					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลประเมินการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานในอนาคต					
ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างดีในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรใน สถานศึกษาอย่างถ้วนหน้า					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของ บุคลากร					
ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์						

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะแนวทาง และปรับปรุง การปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและ หน่วยงานอื่น					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ อย่าง เต็มความสามารถ					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย เพื่อการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น					
ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอยู่เสมอ					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารมา พัฒนางานและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้						
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ สำเร็จ เพื่อจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความเป็น ผู้นำ สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำอย่าง ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จ ให้แก่บุคลากรทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุก ระดับ					

ข้อ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์						
39.	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการดำเนินการ ต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต					

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าความเป็น
องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านกลยุทธ์องค์การ						
1.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำ แผนปฏิบัติการไปสื่อสารให้บุคลากรทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติ					
2.	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายหลักขององค์การและ ทิศทางในการดำเนินงาน					
3.	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ ชัดเจน					
4.	สถานศึกษามีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรโดย คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของสถานศึกษา					

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
ด้านระบบโครงสร้างองค์การ						
6.	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องตามที่ขอข่าของหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด					
7.	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา					
8.	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างอย่างทั่วถึง					
9.	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ความสามารถไว้อย่างชัดเจน					
10.	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ					
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ						
11.	สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการของนักเรียน					
12.	สถานศึกษาให้การบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน					
13.	สถานศึกษาเปิดช่องทางการสื่อสารสำหรับรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง					
14.	สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ					
15.	สถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมาออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ					
ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร						
16.	สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ					
17.	สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18.	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
19.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
20.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวและตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลง					
ด้านการจัดการความรู้						
21.	สถานศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
22.	สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23.	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้					
24.	สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็ว					
25.	สถานศึกษานำการจัดการความรู้มาเพิ่มขีดความสามารถสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

ศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือ จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ผลดังตาราง

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	+1	-1	+1	0.6
2	+1	+1	+1	+1	0	0.8
3	+1	+1	+1	+1	+1	1
4	+1	0	+1	+1	+1	0.8
5	+1	+1	+1	+1	+1	1
6	+1	+1	+1	+1	+1	1
7	+1	0	+1	+1	+1	0.8
8	+1	+1	+1	+1	+1	1
9	+1	+1	+1	+1	+1	1
10	+1	+1	+1	+1	+1	1
11	+1	+1	+1	-1	+1	0.6
12	+1	+1	+1	+1	+1	1
13	+1	+1	+1	+1	0	0.8
14	+1	+1	+1	+1	+1	1
15	+1	+1	+1	+1	+1	1
16	+1	+1	+1	+1	+1	1
17	+1	0	+1	+1	+1	0.8
18	+1	+1	+1	+1	+1	1
19	+1	0	+1	+1	+1	0.8
20	+1	0	+1	+1	+1	0.8
21	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
22	+1	+1	0	+1	+1	0.8
23	+1	+1	+1	0	+1	0.8
24	+1	+1	+1	+1	+1	1
25	+1	+1	+1	+1	+1	1
26	+1	+1	+1	+1	+1	1
27	+1	0	+1	+1	+1	0.8
28	+1	+1	+1	+1	+1	1
28	+1	+1	0	+1	+1	0.8
29	+1	+1	+1	+1	+1	1
30	+1	+1	+1	+1	+1	1
31	+1	+1	+1	+1	+1	1
32	+1	+1	+1	+1	+1	1
33	+1	+1	+1	+1	+1	1
34	+1	+1	+1	+1	+1	1
35	+1	+1	+1	+1	+1	1
36	+1	+1	+1	+1	+1	1
37	+1	+1	+1	-1	+1	0.6
38	+1	+1	+1	+1	0	0.8
39	+1	+1	+1	+1	+1	1
40	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความเป็นองค์การสมรรถนะสูง
สถานศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	+1	+1	+1	1
2	+1	+1	+1	+1	+1	1
3	+1	+1	+1	+1	+1	1
4	+1	+1	+1	+1	+1	1
5	+1	+1	+1	+1	+1	1
6	+1	0	+1	0	+1	0.6
7	+1	+1	+1	+1	+1	1
8	+1	+1	+1	+1	+1	1
9	+1	+1	+1	+1	+1	1
10	+1	+1	+1	+1	+1	1
11	+1	+1	+1	+1	+1	1
12	0	0	+1	+1	+1	0.6
13	+1	+1	+1	+1	+1	1
14	+1	+1	+1	+1	+1	1
15	+1	+1	+1	+1	+1	1
16	+1	+1	+1	+1	+1	1
17	+1	+1	+1	+1	+1	1
18	+1	+1	+1	+1	+1	1
19	+1	+1	+1	+1	+1	1
20	+1	+1	+1	+1	+1	1
21	+1	+1	+1	+1	+1	1
22	+1	+1	+1	+1	+1	1
23	+1	+1	+1	+1	+1	1
24	+1	+1	+1	+1	+1	1
25	+1	+1	+1	+1	+1	1

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผล
ดังนี้

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

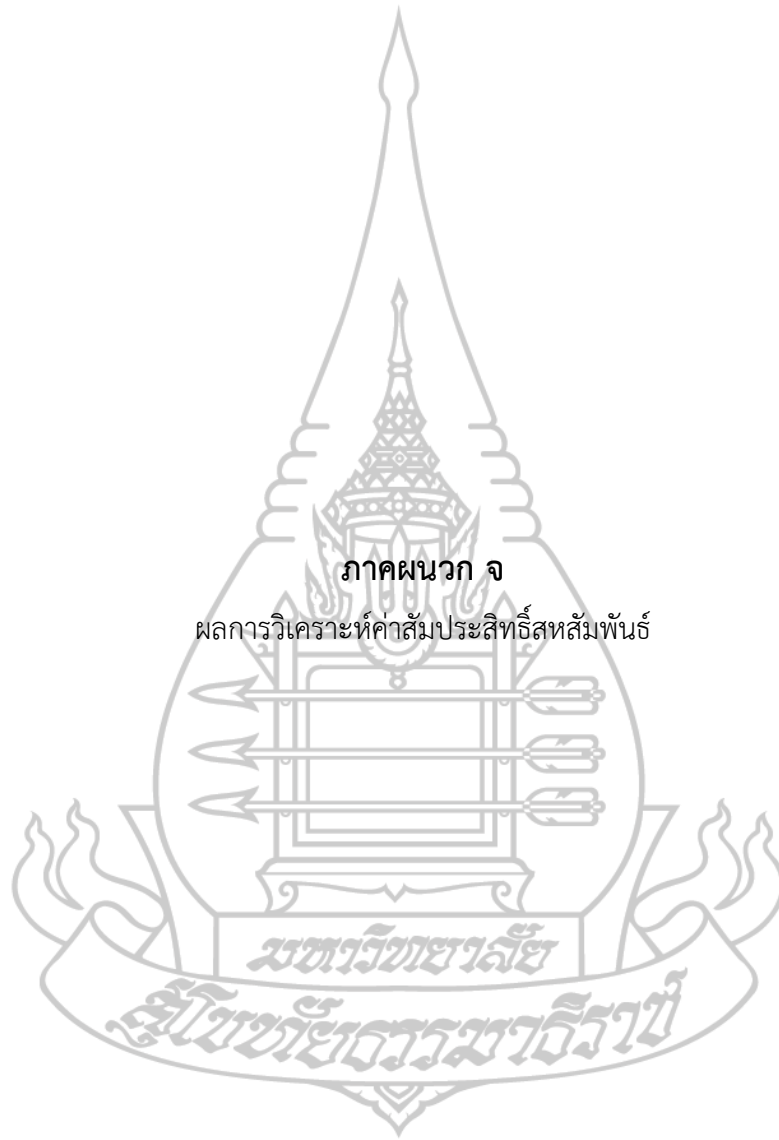
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	25



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผลดังนี้

		Correlations																			MW	M.Or
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	ork	gan		
X ₁	Pearson Correlation	1	.762**	.712**	.715**	.701**	.727**	.732**	.724**	.692**	.737**	.743**	.706**	.599**	.591**	.647**	.618**	.604**	.870**	.676**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₂	Pearson Correlation	.762**	1	.719**	.689**	.671**	.729**	.676**	.670**	.650**	.670**	.657**	.649**	.586**	.564**	.587**	.605**	.563**	.831**	.642**		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₃	Pearson Correlation	.712**	.719**	1	.714**	.685**	.718**	.698**	.686**	.636**	.649**	.697**	.621**	.569**	.572**	.585**	.604**	.562**	.829**	.639**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₄	Pearson Correlation	.715**	.688**	.714**	1	.704**	.754**	.730**	.728**	.731**	.769**	.710**	.679**	.597**	.572**	.577**	.585**	.569**	.866**	.643**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₅	Pearson Correlation	.701**	.671**	.685**	.704**	1	.702**	.747**	.698**	.690**	.688**	.716**	.656**	.582**	.578**	.575**	.610**	.555**	.843**	.640**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₆	Pearson Correlation	.727**	.729**	.716**	.754**	.702**	1	.749**	.742**	.715**	.717**	.748**	.665**	.613**	.565**	.602**	.585**	.562**	.874**	.646**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₇	Pearson Correlation	.732**	.676**	.693**	.730**	.747**	.749**	1	.702**	.693**	.704**	.766**	.665**	.633**	.598**	.592**	.580**	.549**	.865**	.651**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₈	Pearson Correlation	.724**	.670**	.686**	.728**	.689**	.742**	.702**	1	.740**	.760**	.744**	.708**	.633**	.652**	.613**	.643**	.549**	.863**	.682**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₉	Pearson Correlation	.692**	.660**	.636**	.731**	.690**	.715**	.693**	.740**	1	.720**	.734**	.715**	.640**	.646**	.638**	.666**	.616**	.851**	.707**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₁₀	Pearson Correlation	.737**	.670**	.649**	.769**	.668**	.717**	.704**	.760**	.720**	1	.750**	.714**	.635**	.601**	.605**	.623**	.560**	.863**	.672**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₁₁	Pearson Correlation	.743**	.657**	.697**	.710**	.716**	.748**	.766**	.744**	.734**	.750**	1	.745**	.702**	.650**	.661**	.659**	.623**	.878**	.728**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
X ₁₂	Pearson Correlation	.706**	.649**	.621**	.679**	.656**	.665**	.685**	.708**	.715**	.714**	.745**	1	.675**	.673**	.665**	.645**	.622**	.835**	.724**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
Y ₁	Pearson Correlation	.599**	.586**	.569**	.597**	.582**	.613**	.633**	.633**	.640**	.635**	.702**	.675**	1	.776**	.764**	.763**	.771**	.728**	.904**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
Y ₂	Pearson Correlation	.591**	.564**	.572**	.572**	.576**	.565**	.599**	.652**	.646**	.601**	.650**	.673**	.776**	1	.764**	.802**	.751**	.708**	.901**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
Y ₃	Pearson Correlation	.647**	.587**	.585**	.577**	.575**	.602**	.592**	.613**	.638**	.605**	.661**	.665**	.764**	.764**	1	.770**	.781**	.716**	.904**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
Y ₄	Pearson Correlation	.618**	.605**	.604**	.595**	.610**	.585**	.580**	.643**	.666**	.623**	.659**	.645**	.763**	.802**	.770**	1	.799**	.725**	.914**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
Y ₅	Pearson Correlation	.604**	.583**	.562**	.569**	.555**	.562**	.549**	.549**	.616**	.580**	.623**	.622**	.771**	.751**	.781**	.799**	1	.678**	.906**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
MW	Pearson Correlation	.870**	.831**	.829**	.866**	.843**	.674**	.865**	.863**	.851**	.863**	.678**	.835**	.729**	.708**	.716**	.725**	.678**	1	.785**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000		
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		
M.Or	Pearson Correlation	.676**	.642**	.639**	.643**	.640**	.646**	.651**	.682**	.707**	.672**	.728**	.724**	.904**	.901**	.904**	.914**	.906**	.785**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320		

** Correlation is significant at the .001 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายธีรพงศ์ มีโชค
วัน เดือน ปี เกิด	18 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	- ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2558 - ศิลปศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาไทยคดีศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2562 - อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการพัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2563
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
ตำแหน่ง	ครู/ วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

