



ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

VISIONARY LEADERSHIP THAT AFFECTS THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION
OF SCHOOL UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



ทัศนาศรี ประดับนาค

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

VISIONARY LEADERSHIP THAT AFFECTS THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION
OF SCHOOL UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ

สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ

ทัศนา ประดับนาค

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรวงบัณฑิตย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีไธษา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ทัศนาศา ประดับนาค
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. อภิสิทธิ์ ทรวงบัณฑิตย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 375 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้นในการกำหนดสัดส่วน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่างตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .978 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .853 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ 4) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.10

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์, องค์กรสมรรถนะสูง

Title	VISIONARY LEADERSHIP THAT AFFECTS THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION
Author	TADSANA PRADABNAK
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Dr. Apitee Songbundit rtn.

The purposes of this research were as follows: (1) to study the visionary leadership of school administrators and the status of high-performance organizations of schools under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration; (2) to study the relationship between the visionary leadership of school administrators; and status as high-performance organizations of schools under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration; and (3) to study the visionary leadership of school administrators that affected their status as high-performance organizations of schools under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 375 school administrators and teachers under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration and stratified sampling was based on schools as strata for setting the proportions. Then, they were selected by simple random sampling that used drawing lots. The instrument used questionnaires and the index of item objective congruence was valued at more than 0.60, the visionary leadership of administrators was .978, and the reliability of the high-performance organization was at .976. The statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression. The results are revealed as follows: (1) the overall visionary leadership of school administrators under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level; (2) the overall status as high-performance organizations of schools under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level; (3) visionary leadership of school administrators was highly correlated, with a statistical significance of .01 and the correlation coefficients (r) = .853; and (4) visionary leadership of school administrators significantly affected the status as high-performance organizations of schools under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration with a statistical significance of .05. All aspects affected the status as high-performance organizations of schools under the Bangkok Metropolitan Administration at 73.10%.

Keyword : Visionary leadership, High-performance organization

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุทธิสินบอล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัย กุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการพิจารณาการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาจนประสบความสำเร็จทางการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษาและนอกจากนั้นขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้ซึ่งมีพระคุณมอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ทัศนา ประดับนาค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
ขอบเขตด้านเนื้อหา	8
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	8
ตัวแปรที่ศึกษา	8
นิยามศัพท์	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
สมมติฐานในการวิจัย	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
1. บทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	15
1.1 โครงสร้างการบริหารงาน	15
1.2 ข้อมูลทางด้านปริมาณ.....	20

1.3 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา	22
2. องค์การสมรรถนะสูง	24
2.1 ความหมายขององค์การสมรรถนะสูง	24
2.2 ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง	27
2.3 หลักการและแนวคิดขององค์การสมรรถนะสูง	28
2.4 องค์ประกอบคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูง	45
3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	65
3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	66
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	78
3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	79
3.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	80
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
4.1 งานวิจัยในประเทศ	89
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	93
บทที่3 วิธีการดำเนินวิจัย	96
1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
2. การสร้างเครื่องมือวิจัย	97
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	99
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
บทที่4 ผลการดำเนินงานวิจัย	102
1. สัมภาษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	124
สรุปผลการวิจัย.....	124
อภิปรายผลการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะ	131
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	131
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	131
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก	142
ภาคผนวก ข	144
ภาคผนวก ค	152
ภาคผนวก ง	162
ภาคผนวก จ	164
ประวัติผู้เขียน.....	171

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน.....	20
ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน	21
ตาราง 3 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น ปีการศึกษา ของสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	21
ตาราง 4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	21
ตาราง 5 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	97
ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	104
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในรายด้านและโดยรวม	107
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	107
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	108
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	109
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ	110
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรายด้านและโดยรวม	111
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม โดยรวมและรายข้อ	112
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียน ทุกคนโดยรวมและรายข้อ	113

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ	113
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง .. โดยรวมและรายข้อ	114
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่ เป็นมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ	115
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายข้อ.....	116
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยรวมและราย ข้อ.....	117
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ โดยรวม และรายข้อ.....	118
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง โดยรวมและรายข้อ.....	119
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	120
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์ความเป็นองค์การ สมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	122

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	14
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	20
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูง	38
ภาพประกอบ 4 การบริหารงานแบบองค์การสมรรถนะสูง	40
ภาพประกอบ 5 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ	68



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความพลิกผันอย่างฉับพลันทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและโรคอุบัติใหม่ ได้ส่งผลกระทบต่อทั่วโลกอย่างรุนแรงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมไปถึงการดำรงชีวิตที่เรียกว่า วิถีชีวิตใหม่(New Normal) เทคโนโลยีเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญของการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสารมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้ได้รวดเร็วและกว้างขวาง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดนี้ ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและโลก โครงสร้างของประชากรจึงมีการเปลี่ยนแปลงเกิดทักษะใหม่ๆ ที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ทุกประเทศจึงมุ่งพัฒนาและปฏิรูปประเทศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยประเทศไทยได้มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของประชากรให้เป็นทุนมนุษย์(Human Capital)ที่พัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ด้านจิตใจเป็นคนยุคใหม่ที่รู้จักเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นผู้มีความรู้ในสาระวิชาแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะความสามารถด้านนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะภาษา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทักษะสังคม และทักษะชีวิต รวมถึงทักษะการจัดการที่ดี(สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2564)

เมื่อเปรียบเทียบการแข่งขันของประเทศไทยกับนานาชาติ โดยสถาบันนานาชาติเพื่อการ จัด ก า ร (International Institute for Management Development: IMD)ซึ่ง จัด อ น ดั บ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ รวม 63 ประเทศ พิจารณาจากอันดับความสามารถในการแข่งขันตามปัจจัยหลักที่สำคัญ 4 ด้านคือ 1)ด้านสมรรถนะเศรษฐกิจ (Economy Performance) 2)ประสิทธิภาพของภาครัฐ (Government Efficiency) 3)ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency) 4)โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)พบว่าความสามารถในการแข่งขันภาพรวมของประเทศไทยปี 2563 อยู่ในอันดับ 29 มีอันดับลดลง 4 อันดับ จากปี 2562 โดยมีผลคะแนนรวมเฉลี่ยที่ลดลงเป็น 76.234 คะแนน จาก 77.233 คะแนนของในปี 2562 ซึ่งปัจจัยที่มีอันดับดีขึ้นได้แก่ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจและปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนปัจจัยที่มีอันดับลดลง ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ แม้ว่าโครงสร้างด้านพื้นฐานของประเทศไทยจะมีอันดับดีขึ้นแต่ยังพบจุดอ่อนที่เป็นตัวลดรั้งความสามารถในการแข่งขันของด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านสุขภาพ ด้าน

สิ่งแวดล้อมและด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดด้านการศึกษา จะพบปัญหาด้านการศึกษา ได้แก่ การกระจายงบประมาณด้านการศึกษาต่อนักเรียนรายหัวในทุกระดับการศึกษา อัตราการเข้าเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาของไทยมีอันดับลดลง อัตราการไม่รู้หนังสือของประชากรอายุ 15 ปี ปัญหาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ปัญหาผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนจากผลการทดสอบPISA(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสองพ.ศ.2560-2564 ได้กล่าวถึง การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวจึงเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานเข้าสู่ตลาด เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทักษะโดยกระจายการให้บริการของภาครัฐในด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้ประชากรมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐและทรัพยากรอย่างเท่าเทียม สามารถพัฒนาทักษะและยกคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การกระจายการบริการทางด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้เท่าเทียมมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูทั้งด้านมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาทิเช่น สวัสดิการบ้านพักครู ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสการพัฒนาตนเอง การสร้างระบบความรับผิดชอบของการจัดการศึกษาโดยนำผลสัมฤทธิ์ทางด้านการศึกษาประกอบการประเมินผลงานของโรงเรียน และขยายการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ให้สามารถจัดการศึกษาโดยการบริหารจัดการของภาครัฐ มีการยกระดับองค์การของภาครัฐให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานภารกิจและคุณภาพของบุคลากร ภาครัฐให้มีความคล่องตัวและเกิดความคุ้มค่าในประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะและกลไกที่จำเป็นต่อการแข่งขันในระดับประเทศสู่ความเป็นเลิศ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ที่มุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยดำเนินงานภารกิจที่สำคัญจำเป็นและคุ้มค่ามีโครงสร้างที่เหมาะสมตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของระบบราชการและเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและมีพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารกรุงเทพมหานครพ.ศ.2528 ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจในการบริหารจัดการสาธารณะประโยชน์ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจในการจัดการศึกษาตามมาตรา16 และสำนักงานเขตจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา17 ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปในรูปแบบการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมและหลักสูตรต้องเป็นไปด้วยความสนใจของผู้เรียนอย่างอิสระ ตามระบบบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครมีลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผู้บริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาและส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักงานเขต

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญในการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทในการด้านการจัดการเรียนการสอนและยังส่งเสริมให้โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อนำไปสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากการดำเนินแผนงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2พ.ศ. 2560-2563 พบว่า การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครยังมีข้อจำกัดและเงื่อนไขต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม โรคอุบัติใหม่และสิ่งแวดล้อมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารงานทางด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครขาดระบบและกลไกในการสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน การบริหารจัดการไม่สอดคล้องกับแนวทางที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จากปัญหาที่เกิดขึ้นสำนักงานศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (swot analysis) และยกย่องยุทธศาสตร์จัดการทำแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ.2564-2569 อันเนื่องมาจากการศึกษา ทบทวนและการปรับตัวชี้วัดระดับเมืองตามแผนพัฒนากรุงเทพระยะ 20 ปี แผนการเรียนรู้

เทคโนโลยีตามโรงเรียนมาตรฐานสากลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งนโยบายของผู้ว่ากรุงเทพมหานครประกออบกับบริบทในสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายในการวางแผนการศึกษากรอบแนวคิดในการดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและการพัฒนากรุงเทพมหานคร โดยให้โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครมีศักยภาพในการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพระบบการศึกษาตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลงภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง(สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา., 2563)

การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงมีการกล่าวถึงองค์การสมรรถนะสูงกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากสภาพแวดล้อมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้ องค์กรไม่สามารถปรับปรุงตนเองโดยอาศัยเพียงแค่ประสบการณ์เดิมที่เคยเป็นมา หรือปรับปรุงเพียงแค่สถานภาพเดิมของตนเอง องค์กรจำเป็นจะต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีความสามารถทางการอยู่รอดและประสบความสำเร็จด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) องค์กรสมรรถนะสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากการพัฒนาในด้านต่างๆแบบก้าวกระโดด ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเร่งปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับแรงกดดันและความท้าทายทั้งภายในและภายนอกประเทศ เช่นระบบเศรษฐกิจในแบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การปฏิรูปทางเทคโนโลยี ระบบเศรษฐกิจเสรีทุนนิยมและโลกของการค้าที่ไร้พรมแดน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ท้าทายให้หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนของประเทศไทยต้องเร่งยกระดับเป้าหมายและการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน(สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)จากสภาพวิกฤติทางที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง สร้างความกดดันให้เกิดความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา ให้ผลิตผู้ที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ (ธัญวาทิตต์พันธ์, 2564)สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังพลให้มีศักยภาพ เพื่อการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ดังนั้นการมีโรงเรียนที่มีคุณภาพถือเป็นนโยบายเร่งด่วนและสำคัญ เป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาสู่ความเป็นเลิศและมีความเสมอภาคในการบริการทางการศึกษาที่เท่าเทียม อย่างเป็นมาตรฐาน มีความหลากหลายและยืดหยุ่นในการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและมีความพร้อมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน เป็นต้นแบบการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม (ศราวุธ สุตะวงค์, 2554) และการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้สถานศึกษาต้องพัฒนาองค์การให้ทันสมัยสมรรถนะสูง เพื่อแข่งขันในยุคไร้พรมแดน องค์การที่เป็นเลิศหรือองค์การขีดสมรรถนะสูงเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกวงการทั่วโลก การสร้างองค์การขีดสมรรถนะสูงเป็นสิ่งที่ท้าทายในปัจจุบัน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556) สอดคล้องกับ sergiojovanni 2001 อ้างถึงใน พัชราพร ศิริพันธ์บุญ (2559) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การหรือหน่วยงานปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงจึงต้องพัฒนาให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จในทุกด้าน การที่สถานศึกษาจะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศหรือความมีขีดสมรรถนะสูง สถานศึกษาจะต้องมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องหรือ เป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องการประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษาจะเป็นการยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) สอดคล้องกับ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551) ได้กล่าวไว้ องค์การสมรรถนะสูงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

แนวโน้มขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ทั้งด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การและด้านโครงสร้างการทำงานรูปแบบใหม่ การจัดการมอบหมาย ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการในการดำเนินงาน การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเน้นให้บุคลากรพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น การรักษามูลค่าที่มีผลการปฏิบัติงานสูงไว้ ทั้งยังต้องสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์การ โดยการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร (นิสดารค์ เวชยานนท์, 2551) ด้วยปัจจัยดังกล่าวผู้นำหรือผู้กำหนดทิศทางขององค์การต้องมีความสามารถหาแนวทางให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ ที่มีความสามารถในการแข่งขัน มีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่ารูปแบบดังกล่าวคือ องค์การที่มีสมรรถนะสูง ผู้นำองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางและความอยู่รอด และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (รับขวัญ ภูเขาแก้ว, 2557) สอดคล้องเสนอห์ จุ้ยโต (2552) กล่าวว่า การบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศปัจจัยสำคัญในความสำเร็จ คือ ผู้นำ ถ้าองค์การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ย้อมนำพาองค์การไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถเชื่อมโยงองค์การให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การทั้งด้าน

เทคโนโลยีและนวัตกรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ผู้บริหารที่มีภาวะเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงกับสภาพปัจจุบัน และในอนาคตได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้สามารถมองเห็นปัญหาและพร้อมสร้างความร่วมมือของคนในองค์กร มีการมอบอำนาจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้กับองค์กรอย่างประสบความสำเร็จ เช่นกันกับ จิราภรณ์ เพชรทัต (2558) กล่าวว่า กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมในปัจจุบัน โรงเรียนหรือสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหลักทางการศึกษาระดับฐานล่างที่สำคัญต่อการดำเนินภารกิจ การสร้างสรรค์และก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา โดยทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและสร้างเสริมคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น การสร้างคุณภาพในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการทั้ง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นได้จากโรงเรียนที่มีคุณภาพในบริหารจัดการและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และปัญหาที่ต้องเผชิญ ผู้นำองค์กรยุคใหม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจึงต้องปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การตัดสินใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมและทดลอง (Experimental) มีความเป็นอิสระ (Independent) และมีความยืดหยุ่น (Flexible) นอกจากนี้งานวิจัยของ เกษร ชันธะบุรณ์ (2561) พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพณิชยการสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ นาคนครา เหลนปก (2565) ได้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ได้แก่การเป็นแบบอย่างที่ดีและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 89.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความเป็นมาความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครนำผลที่ได้ไปใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยทำให้ได้ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง และภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ทำให้เกิดประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการดำเนินงานและการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง
2. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการประเมินผลและการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
4. ผลวิจัยที่ได้ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนำไปใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จำนวน 4 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) และศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (High Performance Organization Of School) 1) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (Clear and Shared Focus) 2) การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน (High Standards and Expectations for All Students) 3) การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective School Leadership) 4) การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง (High Levels of Collaboration and Communication) 5) การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน (Curriculum, Instruction and Assessment Aligned with Standards) 6) การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring of Learning and Teaching) 7) การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Focused Professional Development) 8) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) 9) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง (High Levels of Family and Community Involvement)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 437 โรงเรียนจำนวน 14,657 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 375 คน ที่ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางของ Krejcie & Morgan 1970 (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (Strata) และกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียนจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์

คือ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครใน 4 องค์ประกอบดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ตัวแปรเกณฑ์

คือ องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม

2.2 การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน

2.3 การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง

2.5 การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

2.6 การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ

2.7 การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

2.8 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้

2.9 การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง

นิยามศัพท์

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินงานร่วมกับครู บุคลากรในการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่เป็นไปในอนาคต ทั้งยังสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับที่จะปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นตามวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลประสบความสำเร็จ

มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การมีส่วนร่วมกับครู บุคลากร ในการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ โดยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางและแสดงถึงเป้าหมายที่ชัดเจนที่สถานศึกษา จะดำเนินการไปในอนาคต ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีนั้นต้องมีความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และควรเป็นกระบวนการคิดนอกกรอบที่เคยปฏิบัติ

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการสื่อสารการโน้มน้าวและจูงใจในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและมองเห็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของสถานศึกษาพร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำกับติดตามและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาลงสู่การปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงผ่านการสร้างแผนการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมภายในสถานศึกษา

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการยึดมั่นตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยการสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ โดยเป็นที่ปรึกษาที่ดีและรับฟังบุคลากร มีสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาบรรลุผล

2. องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรดำเนินงานร่วมกันตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพัฒนาทักษะความสามารถทางวิชาชีพของตนเอง เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ ยกระดับผลการเรียนและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดและเหมาะสมกับท้องถิ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มความสามารถ มีการติดตามผลงานเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประเมินผลการเรียนและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาสและติดต่อสื่อสาร สร้างความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสนับสนุนทรัพยากรและจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.1 การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการรับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องดำเนินงานร่วมกัน เป็นการรับรู้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน และรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของตนเองเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

2.2 การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานในระดับสูง โดยเชื่อว่านักเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามศักยภาพและไปถึงมาตรฐานขั้นสูงได้ โดยที่ครูและบุคลากรตระหนักว่านักเรียนต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆในการเรียนรู้ให้ได้ โดยครูจะจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายสติปัญญาของผู้เรียน เน้นเนื้อหาที่เข้มข้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และมุ่งมั่นในการเรียนรู้

2.3 การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานด้านวิชาการ โดยใช้ทักษะผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดการและบริหารจัดการด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม และส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนติดต่อสื่อสารซึ่งกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีแนวทางที่ชัดเจน เข้าใจตรงกัน เป็นทีมดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง

2.5 การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่กำหนดและสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของต้นสังกัดและเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยใช้กลยุทธ์ และกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมตามศักยภาพ

2.6 การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดให้มีการติดตามการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และการติดตามผลการเรียนของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูติดตามผลการเรียนของผู้เรียนโดยการนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนของผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกเวลาเรียน

2.7 การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และเป็นไปตามความต้องการ ในสายวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้เชิงลึก และทักษะใหม่ๆตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.8 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาของบุคลากรและผู้เรียน ส่งเสริมบรรยายภาคทฤษฎีการทํางานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้สึก อบอุน มีวินัยและมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้

2.9 การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เปิดโอกาสและสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยมีการดำเนินงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

3. สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักทางการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

ด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ นิกัญชลา ลันเหลือ (2554) ซึ่งวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จำนวน 4 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์(articulating) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์(Implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ Michael E. Rock (2009) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์(articulating) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี(role model) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1)การสร้าง

วิสัยทัศน์(formulating) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์(articulating) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี(role model)

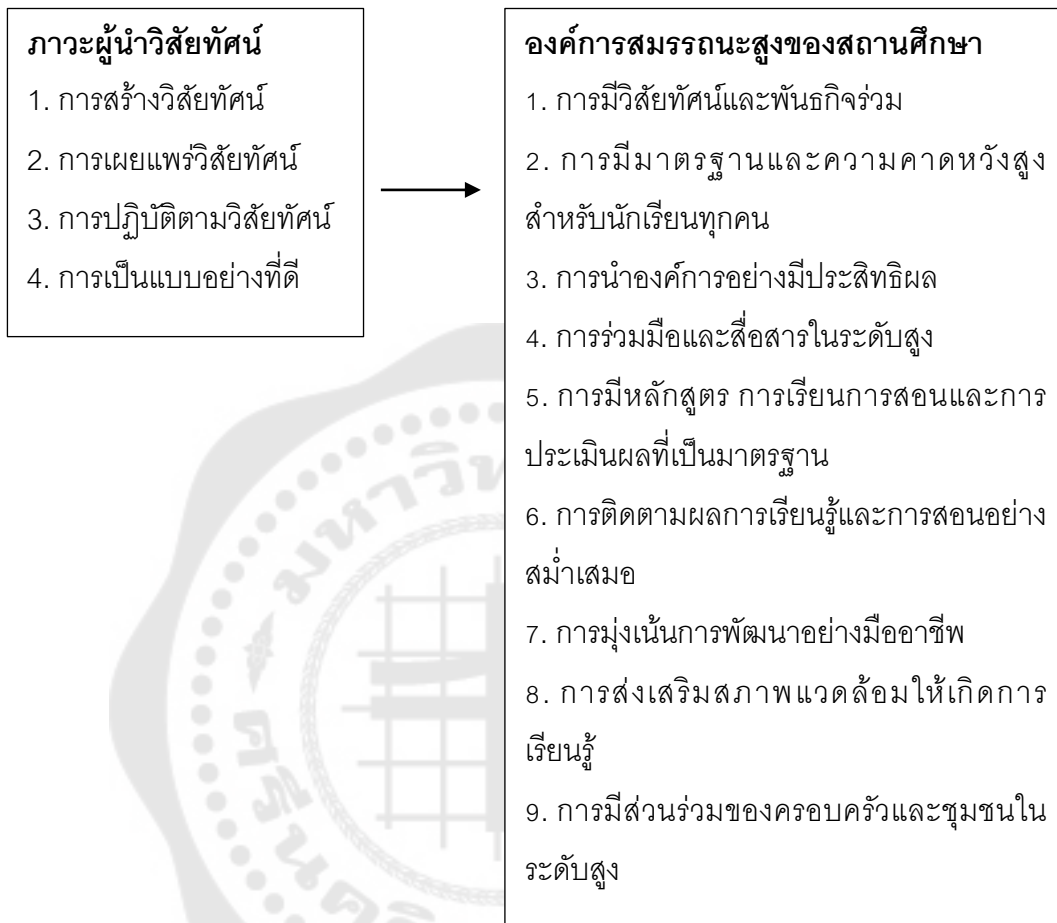
ด้านองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (high Performance Characteristics of school)ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของG.Sue Channon (2007) ประกอบด้วย 9 คุณลักษณะคือ 1) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (Clear and Shared Focus) 2) การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน (High Standards and Expectations for All Students) 3) การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective School Leadership) 4)การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง (High Levels of Collaboration and Communication) 5) การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน (Curriculum, Instruction and Assessment Aligned with Standards) 6) การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring of Learning and Teaching) 7) การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Focused Professional Development) 8) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) 9) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง (High Levels of Family and Community Involvement)

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชู สุนทรศิริ (2557) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์มากอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงงานวิจัยของนาคนครา เหลนปก (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดราชบุรี การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้กรอบแนวคิด

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อ องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาทหน้าที่ด้านการศึกษารัฐบาลกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 1.2 ข้อมูลทางด้านปริมาณ
 - 1.3 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา
2. แนวคิดองค์การสมรรถนะสูง
 - 2.1 ความหมายขององค์การสมรรถนะสูง
 - 2.2 ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง
 - 2.3 หลักการและแนวคิดองค์การสมรรถนะสูง
 - 2.4 องค์ประกอบคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูง
3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 3.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 3.4 คุณลักษณะของภาวะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาทหน้าที่ด้านการศึกษารัฐบาลกรุงเทพมหานคร

1.1 โครงสร้างการบริหารงาน

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานครกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับและนโยบายในการบริหารราชการครอบคลุมภารกิจด้านการปกครองและการพัฒนาในมิติต่างๆโดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้กำหนดนโยบายสำหรับการบริหารงาน การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพ เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และทักษะในการ

ดำรงชีวิต จัดระบบการบริหารการศึกษาในลักษณะสายบังคับบัญชาคือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปลัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับโดยมีสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาส่งเสริมและสนับสนุนกำกับดูแลในระดับกรุงเทพมหานคร

การดำเนินงานมีสภากรุงเทพมหานครที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงทำงานร่วมด้วย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นสำนัก มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงาน และแต่ละสำนักจะมีการแบ่งงานออกเป็นกอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันไปตามภาระหน้าที่ และมีการแบ่งการบริหารงานออกเป็นเขต มีฐานะเทียบเท่าอำเภอ จำนวน 50 สำนักงานเขต และยังแบ่งการบริหารงาน ออกเป็น 6 กลุ่มเขต ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง
2. กลุ่มกรุงเทพใต้ ประกอบด้วยเขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง และเขตบางนา
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และเขตบางเขน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก เขตคลองสามวา และเขตประเวศ
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชพฤกษ์และเขตทุ่งครุ

หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษา ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ 6 / 2561 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2561 กำหนดส่วนราชการของสำนักการศึกษาแบ่งเป็น 8 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการเจ้าหน้าที่กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และกองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน

1. สำนักงานเลขานุการสำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณกลางและธุรการทั่วไปของสำนักการศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างสำนักการศึกษา ด้าน

สวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร งานนิติกรรม และสัญญา การดูแลศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การประชาสัมพันธ์ การดูแลศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลางของสำนักงานการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมพิเศษ การบริหารงานก่อสร้างอาคารเรียน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2.สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่วางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนด ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาความชอบและประเมิน สมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตรา เงินเดือนและค่าจ้าง การลา สิทธิประโยชน์ต่างๆ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพการดำเนินการให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีและเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายการบริหาร สถานศึกษา และสายงานการนิเทศการศึกษา การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานด้านการเงินการคลัง รวบรวมและจัดทำคำของบประมาณประจำปีของสำนักงานการศึกษา การบริหารงบประมาณ การตรวจสอบฎีกาทุกหมวด รายจ่ายทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และเงินนอกงบประมาณ การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการเก็บรักษาเงินพร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบัญชี การบันทึกบัญชีให้กับเจ้าหน้าที่กองคลังและส่วนราชการอื่นๆ การจัดทำทะเบียน คู่มือ รายงานรายรับรายจ่ายทางการเงินบัญชี ติดตามรวบรวมรายงานในด้านการเงินการคลังของสำนักงานการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินการสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ที่ทางโรงเรียนต้องการ การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ การศึกษา กำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายและแผนการศึกษา การดำเนินการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ การดำเนินการเกี่ยวกับ งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนามาตรฐานและ การประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการประเมินผลการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

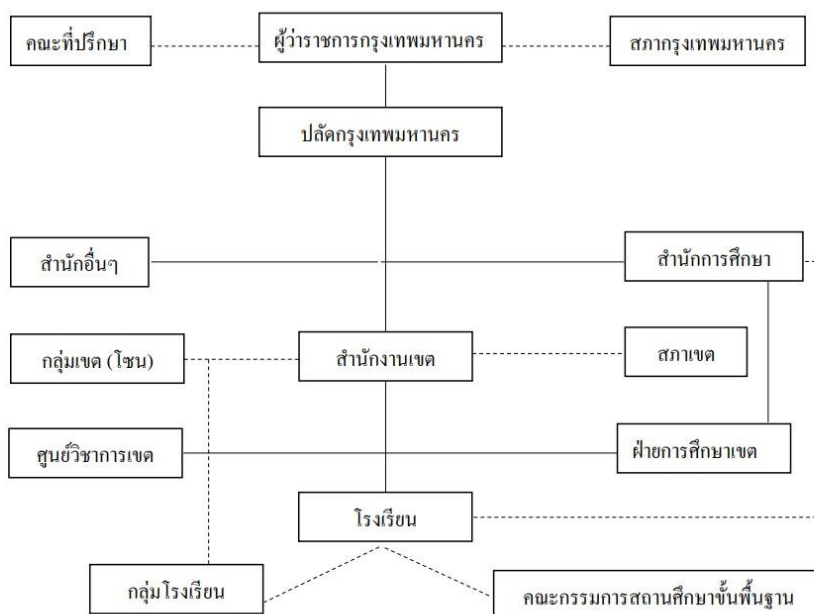
5. กองเทคโนโลยีการศึกษา มีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบนโยบาย ทิศทางแผน เทคโนโลยี การศึกษา ออกแบบวิเคราะห์พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการ ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและติดตามประเมินผลด้าน เทคโนโลยีการศึกษา การประสานความร่วมมือด้านวิชาการและเทคโนโลยีศึกษากับหน่วยงาน ภายนอก ผลิตและเผยแพร่งานวิชาการด้านเทคโนโลยีการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับ มอบหมาย

6. สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจ หน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การพัฒนาสมรรถนะและเส้นทางการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการ ฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การวางแผน การประเมินผล และการ ติดตามผลการฝึกอบรม การส่งเสริมการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การดูงานภายในประเทศและ ต่างประเทศ การส่งเสริมเทคโนโลยีและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริม การเรียนรู้ผ่าน ระบบสารสนเทศ การบริหารงานลูกเสือ ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานลูกเสือในฐานะ สำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานครและบริหารงานยุวกาชาดในฐานะสำนักงานคณะกรรมการยุว กาชาดกรุงเทพมหานคร การบริหารจัดการค่ายลูกเสือกรุงเทพมหานคร การอบรมประชุมสัมมนา การจัดกลุ่มกองลูกเสือ การจัดตั้งปรับหมูยุวกาชาด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

7. กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน มีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนและหลักเกณฑ์แนว ทางการปฏิบัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการ

เกี่ยวกับงานคุ้มครองสิทธิเด็ก การดำเนินการเกี่ยวกับงานสุขภาพะสุขภาพนักเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมนักเรียนร่วมกับสภาเด็กและเยาวชน การดำเนินการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้แก่นักเรียน การประสานความร่วมมือเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาเสพติดในสถานศึกษา การดำเนินการรับถ่ายโอนนักเรียนนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์และประมาณ การจำนวนนักเรียนห้องเรียนล่วงหน้า การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา ทะเบียนนักเรียน ในสถานศึกษา การตรวจสอบวุฒิการศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ การจัดทำประกาศส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคบังคับ การจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ การดำเนินการรับนักเรียนจากหน่วยงานภายนอก เด็กเรียนร่วม เด็กพิเศษ และนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย การประสาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อสนับสนุน การศึกษาขั้นพื้นฐาน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาหรือประสบปัญหาต่างๆ การดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะและทักษะ ด้านต่างๆ ของนักเรียนในระดับชาติและนานาชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8.หน่วยศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์ วิจัยรูปแบบกระบวนการนิเทศ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร การจัดการเรียนตามหลักสูตรปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร., 2564)

1.2 ข้อมูลทางด้านปริมาณ

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน
อนุบาลศึกษา และประถมศึกษา	327 โรงเรียน
ประถมศึกษา	1 โรงเรียน
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	1 โรงเรียน
อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น	99 โรงเรียน
อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	3 โรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	6 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น	437 โรงเรียน

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน

จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 -400 คน)	220 โรงเรียน
นักเรียนไม่เกิน 100 คน	48 โรงเรียน
นักเรียน 101 - 200 คน	87 โรงเรียน
นักเรียน 201 - 300 คน	40 โรงเรียน
นักเรียน 301 - 400 คน	45 โรงเรียน
ขนาดกลาง (นักเรียน 401 - 800 คน)	111 โรงเรียน
ขนาดกลาง (นักเรียนมากกว่า 800 คน ขึ้นไป)	106 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น	437 โรงเรียน

ตาราง 3 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น ปีการศึกษา ของสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน
อนุบาล	37,820	1,802
ประถมศึกษา	184,393	6,372
มัธยมศึกษาตอนต้น	34,532	977
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,415	117
รวมทั้งสิ้น	261,160	9,268

ตาราง 4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน
ผู้อำนวยการโรงเรียน	437
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	558
ครูผู้ช่วย	2,114
ครู คศ.1	3,287
ครู คศ.2	5,857
ครู คศ.3	2,393

ตาราง 4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน
ครู คศ.4	11
รวมทั้งสิ้น	14,657

1.3 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556 – 2575)

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร. (2556) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2575) ได้นำแผน วิสัยทัศน์ของประชาชนเพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานครมากำหนดเป็นกรอบในการปรับปรุง บริการสาธารณะต่างๆ กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไข ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนพัฒนาเมืองในระยะยาว เพื่อให้เมืองกรุงเทพมหานครก้าวสู่การเป็น “มหานคร แห่งเอเชีย” ในปี พ.ศ. 2575 โดยประกอบด้วย 7 ด้าน และมีด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

1.ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน ประเด็นยุทธศาสตร์การศึกษาสำหรับทุกคน โดยมีเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 พลเมืองกรุงเทพมหานคร จะมีจำนวนเขตพื้นที่ที่มีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมทุกระดับชั้น และมีการใช้หลักสูตรท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร และมีโครงการสำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งห้องสมุดชุมชนในพื้นที่ กทม. การพัฒนา/จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตามอัธยาศัยในพื้นที่ กทม. การส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคล (IEP) ของนักเรียนที่มีความต้องการ พิเศษแต่ละประเภท การอบรมให้ความรู้แก่ครูด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การจัดโครงการฝึกอบรม Coaching and Mentoring แก่ บุคลากรครูเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทุก 1 ปี การพัฒนาห้องเรียนและห้องสมุดในโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้ทุนการศึกษานักเรียนที่เรียนดีอย่างต่อเนื่อง การจัดทำหลักสูตรหลังเลิกเรียนสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ การพัฒนาทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์และการแก้ปัญหาให้กับนักเรียน

2.ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเป้าหมายในปี พ.ศ. 2575 กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการที่ทันสมัยและถูกต้องแก่ประชาชน เพิ่มความ สะดวกในการติดต่อแก่ประชาชน และลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงาน และมีโครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูล

กรุงเทพมหานคร โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้บริหาร โครงการพัฒนาระบบ
 โค้งข่ายไร้สาย โครงการพัฒนาระบบ BMA Private Cloud Computing โครงการ One Smart
 Card System for Every Service

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569)

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2563)สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
 กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการ
 นำข้อมูลจากการทบทวนและประเมินผลทิศทาง ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากการ
 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2563)
 ประกอบกับข้อมูล และทิศทาง การพัฒนาทางการศึกษาทั้งในระดับสากลและระดับชาติ ตามแผน
 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนา
 กรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556-2575) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 กรุงเทพมหานคร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) รายงานผลการศึกษา ทบทวน และปรับตัวชี้วัด
 ระดับเมือง ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปีการเรียนรู้ดิจิทัลเทคโนโลยีโรงเรียน
 มาตรฐานสากล Digital Literacy World-Class Standard School ของสำนักบริหารงานการ
 มัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทิศ
 ทิศทางการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษา นโยบายด้านการศึกษา และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
 (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้ง นโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และ
 บริบทของสภาพการณ์ในปัจจุบัน

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569)

วิสัยทัศน์

“จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหา
 นคร ที่พร้อมด้วยคุณธรรม”

อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร

“รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักสิ่งแวดลอม เป็นนวัตกรรมที่พร้อมรับการ
 เปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์

1. ยกกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร

3. ยกกระตบประสิทธิภพจั้ดการศีกษาตบสนองความต้งการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4. พัฒนาศรรถภพการจั้ดการศีกษาเพื่อการศึกษา
5. พัฒนาศรรถภพและบริหารจั้ดการศีกษาการศรรณะสูง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาศรรถภพการศีกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
2. ส่งเสริมและพัฒนาศรรณะผู้เรียนให้มีอ้ดลัษณะแห่งมหานคร
3. เสริมสร้างประสิทธิภพจั้ดการศีกษาตบสนองความต้งการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4. ส่งเสริม และพัฒนาศรรถภพการจั้ดการศีกษาเพื่อการศึกษา

5. เสริมสร้าง และพัฒนาศรรถภพและบริหารจั้ดการศีกษาการศรรณะสูง

เป้าหมายที่ส้อดคล้องตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ.2556 – 2575)

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน มิติที่การศึกษาสำหรับทุกคน การพัฒนาศรรถภพการศีกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักจากการทดสอบระดับชั้นพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศีกษาของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ นักเรียนมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 7 การบริหารจั้ดการเมืองมหานคร มิติที่เทคโนโลยีสารสนเทศตามเป้าหมาย กรุงเทพมหานครให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้งและ โปร่งใส โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย (SMART SERVICE) เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และมีการบริหารจั้ดการเมือง (กรุงเทพมหานคร) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภพ (SMART CITY) เป้าหมายการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในกรุงเทพมหานครและสนับสนุนการบริหารงานและตัดสินใจสำหรับ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น

2. องค์การศรรณะสูง

2.1 ความหมายขององค์การศรรณะสูง

ณัฐณิชา เกตุกันทร (2555)อธิบายถึงองค์การศรรณะสูง เป็นองค์การที่มีความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และแรงกดดันต่างๆ จากภายในและภายนอก

องค์การได้ดี เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่สร้างให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกัน ผู้บริหารและพนักงานสามารถร่วมงานกันได้อย่างดี มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์การที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราภรณ์ เพชรทัต (2558) ให้ความหมายขององค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยองค์การสามารถรับมือและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นันทวรรณ บุญช่วย (2559) ได้ให้ความหมายขององค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลงานที่โดดเด่น มีความสามารถชัดเจน มีมาตรฐานของการทำงานที่เป็นเลิศ สามารถแข่งขันและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน สะท้อนถึงการมีมาตรฐานการทำงานที่มุ่งเน้นผลประกอบการที่ดีในระยะยาว และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างรอบด้าน วางแผนรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ปฏิบัติภารกิจที่ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา สร้างความพึงพอใจและผลตอบแทนกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน

วาสนา เนียมสี (2560) ให้ความหมายการเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือการเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การได้ดี เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีวัฒนธรรมที่พนักงานใช้เป็นที่ยึดเหนี่ยวและเป็นค่านิยมร่วมกัน พนักงานและผู้บริหารทำงานและมีความผูกพันกันเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรองรับการปฏิบัติงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่างๆ

อรุณกมล สุขเอนก (2561) ได้นิยามความเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ สถานที่ที่กลุ่มคนร่วมมือกันเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องโดยมีระบบและกระบวนการคิดการวางแผน การวิเคราะห์ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาว เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวสูง ทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ สร้างผลผลิตและคุณภาพ ให้บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยียุคดิจิทัลมีการจัดการในลักษณะบูรณาการ

ระหว่างโครงสร้างองค์กร แผนกลยุทธ์ กระบวนการทำงานและทรัพยากรบุคคล มีวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรทั้งยังปรับปรุงรูปแบบการทำงานที่มีแผนรองรับในการเปลี่ยนแปลงทุกสภาวะอย่างชัดเจน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติการกิจด้วยความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีศักยภาพตามมาตรฐานสากล

บัลวินญา ผ่องแก้ว (2563)ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่มีความสามารถโดดเด่นในการสร้างมาตรฐานการทำงาน มุ่งผลสำเร็จระยะยาว และมีความสามารถในการแข่งขันที่เป็นเลิศ ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อการทำงานรอบด้าน มีแผนในการรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆอย่างชัดเจน ปฏิบัติภารกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Linda Holbeche (2005)นิยามความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงว่า เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ยึดระบบสั่งการบังคับบัญชาที่เข้มงวด แต่กระตุ้นในคนในองค์กรรักษาวัฒนธรรมโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นระบบการบริหารจัดการทรัพยากร

de Waal (2008) อธิบายถึงองค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาว โดยที่องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องของโครงสร้าง การกลยุทธ์ กระบวน และคน มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

Buytendijk (2006) ได้ให้ความหมายขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่เข้าใจและเข้าถึงสภาพการของตลาดได้ก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งองค์กรยังสามารถรับแรงกดดันต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรได้

สรุปความว่า องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่สามารถในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถรับมือต่อแรงกดดันจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีแผนรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับเปลี่ยน ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ มีวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดเหนี่ยวใช้เป็นค่านิยมร่วมกันร่วมกัน นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและพัฒนา ส่งเสริมสู่องค์กรในการแข่งขัน

2.2 ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง

พลู เดชะรินทร์ (2549) ได้ศึกษาในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาพบว่าประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมรรถนะสูงเป็นสิ่งที่จำเป็นในปัจจุบัน ในภาคธุรกิจเอกชนมีการแข่งขันที่สูงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันอย่างรุนแรง การเป็นองค์การสมรรถนะสูงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การนั้นสามารถดำรงอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและยาวนาน

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) ได้ให้ความสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง โดยนำมาเป็นเครื่องมือการบริหารและนำมาพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการผลักดันองค์การให้กลายเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ให้ได้ ในหน่วยงานราชการได้มีการนำความคิดการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับการทำงาน และการให้บริการ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กระทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่ายระบบการทำงานที่คล่องตัว และรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การสมรรถนะสูง หรือเรียกว่า HPO องค์การที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) คือ องค์การที่เก่ง มีแผนรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้รอบด้าน และทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาพร้อมทั้งมีผลงานที่มีคุณภาพและยอดเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ ซึ่งแนวคิดนี้ไม่มองเพียงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงอย่างเดียว แต่องค์การจะต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ จึงจะเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว

นิจจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์ (2562) ให้ความสำคัญของการเป็นองค์การสมรรถนะสูงว่าเป็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับภาวะในปัจจุบัน และเป็นองค์การที่มีแผนรองรับภาวะต่างๆ วิเคราะห์สถานการณ์ที่กระทบต่อการทำงานรอบด้าน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการทำงาน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลทำให้องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

Lawler Edward E. (1998) ให้ความสำคัญของ องค์การสมรรถนะสูงว่า องค์การทุกองค์การมีความจำเป็นต้องปรับตัวเป็นองค์การสมรรถนะสูง เนื่องจากความอดทนของลูกค้าได้เปลี่ยนแปลงไปและอดทนน้อยกว่าเดิม จากแต่ก่อนลูกค้าต้องการความเร็ว ความถูกต้อง มีคุณภาพ สินค้าแบบใหม่และพร้อมที่จะเปลี่ยนไปใช้บริการจากผู้ผลิตรายอื่นที่สนองความต้องการ

อีกทั้งในปัจจุบันนี้สภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งมี 4 ประการ ดังนี้

1. ระบบเศรษฐกิจที่ไร้ขอบเขตและโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดคู่แข่งขึ้นทั่วโลก แรงงานที่มีราคาถูกเข้าตลาดมากขึ้น โดยแต่ก่อนมีการแข่งขันกันจำกัดขึ้นแคภายในประเทศเท่านั้น ทำให้มีการบริหารงานแบบแคบ แต่ปัจจุบันจำเป็นจะต้องมีกระบวนการใหม่ในการบริหาร ต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถในการแข่งขัน การจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นข้อได้เปรียบเป็นหนทางสู่การแข่งขัน

2. ตลาดแรงงานทั่วโลก ในแต่ละประเทศคนงานมีทักษะและได้รับค่าแรงแตกต่างกัน องค์กรสามารถย้ายฐานการผลิตไปตามแหล่งที่มีแรงงานราคาถูกและมีทักษะดี สภาพการทำงานภายในองค์กรมีความหลากหลายจึงสามารถดึงดูดแรงงาน เพื่อสร้างการประหยัด ส่งผลให้ได้สินค้าราคาถูกลง ดังนั้นการย้ายการผลิตไปที่ประเทศกำลังพัฒนาจึงเห็นได้มากขึ้น

3. การเชื่อมโยงของข้อมูลและการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้องค์กรต่างๆ มีการออกแบบและจัดการด้วยวิธีที่แตกต่างกันอย่างรวดเร็ว ช่วยจัดการข้อมูลขององค์กรที่ซับซ้อนจำนวนมากให้กับบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สามารถออกแบบผลิตภัณฑ์ให้บริการ และลดเวลาในการตอบสนองต่อคำขอของลูกค้า ดำเนินการสร้างรูปแบบการตัดสินใจที่เป็นนวัตกรรม ทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น

4. การปรับตัวขององค์กรใหม่ องค์กรที่สร้างขึ้นใหม่สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในระดับสูงได้ง่ายกว่าองค์กรเก่า การสร้างวิธีการดำเนินการใหม่อาจไม่จำเป็นต้องมีระบบที่มีอยู่ โดยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเริ่มต้นจาก หลักการดำเนินงานที่สร้างขึ้นโดยทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

2.3 หลักการและแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูง

แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงของ Mark G. Popovich

Mark G. Popovich (1998) อธิบายมีคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงในภาครัฐว่า องค์กรสมรรถนะสูง มีความหมายเหมือนกับการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) ปรับรู้ระบบ (Reengineering) และการคิดค้นใหม่ (Reinvention) หมายถึง “แนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเป็นเครื่องมือขององค์กร และบุคลากรในการทำงานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การมีพันธกิจที่ชัดเจน องค์การกำหนดความต้องการ ผลลัพธ์ขององค์การ เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน มีกระบวนการ ที่พัฒนาองค์การไปสู่อนาคต และประเมินผลการดำเนินงาน โดยจัดทำเป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน

2. การกำหนดผลลัพธ์และมุ่งเน้นผลลัพธ์ องค์การมีการสร้าง ข้อความวิสัยทัศน์หรือพันธกิจ กำหนดผลลัพธ์ที่จะต้องการบรรลุ กำหนดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง การสื่อสาร และพัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสม และใช้ผลจากการประเมินงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ขององค์การ

3. กระจายอำนาจการตัดสินใจ เป็นการให้พนักงาน บุคลากร โดยบุคลากรที่เป็นแกนหลักสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจ ในการนำเอาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัวไปใช้เพื่อให้บรรลุพันธกิจ และพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร การกระจายอำนาจให้สร้างพันธกิจ และสัมพันธภาพในงาน โดยไม่จำกัดขอบเขต

4. การสร้างกระบวนการใหม่ โดยการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จให้บุคลากร บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ และพัฒนาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บรรลุผลลัพธ์ พัฒนาและปรับระบบกระบวนการเพื่อให้ภารกิจสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยสร้างแนวคิดใหม่ทั้งองค์กรรวม กระตุ้นให้สร้างพันธมิตรจากกลุ่มต่าง ๆ ตัวแทนหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีกฎเกณฑ์ที่ยืดหยุ่น มีความมั่นคงในการผลลัพธ์ที่ดีกว่าสำหรับผู้รับบริการ

5. ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง คนในองค์การเข้าใจพันธกิจขององค์การ และร่วมกันหาแนวทางรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการเปิดกว้าง สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม และจัดการความเสี่ยง มีการวัดผลการดำเนินงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติรับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ผลการดำเนินงาน องค์การมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทุกคนรู้ทราบถึงพันธกิจ นโยบาย และผลลัพธ์ที่องค์การตั้งไว้ การมีความรู้ในพันธกิจ นโยบาย จะช่วยสร้างโอกาสในการแข่งขันกับตัวเอง เมื่อเปรียบเทียบกับประวัติผลการดำเนินงาน และการแข่งขันกับองค์การอื่น คนในองค์การความร่วมมือ และสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

7. การปรับปรุงโครงสร้างกระบวนการ เพื่อให้ผลการดำเนินงานตรงกับความต้องการของลูกค้า มุ่งเน้นที่คุณภาพ คุณค่า ความพึงพอใจของลูกค้า และผลลัพธ์ขององค์การ

มากกว่าการข้อบังคับที่ตั้งไว้เริ่มต้น เพื่อนำไปสู่คุณภาพที่สูงกว่า และความพึงพอใจสูงสุด มุ่งมั่นให้เป็นไปตามสัญญา และผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ

8. การสื่อสารแบบเปิด องค์การกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การที่ประสบความสำเร็จพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผล เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน การสื่อสารที่ดีจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และได้ข้อเสนอแนะ เพื่อความก้าวหน้าในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารจะให้แนวคิดใหม่ ในการปรับปรุงงาน ประเมินพันธกิจและผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ระบบการสื่อสารในองค์การทำให้การบริหารงานของผู้บริหารที่มั่งคั่ง ผู้บริการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้รับบริการรับรู้

แนวคิดองค์การสมรรถนะสูงของ Linder & Brools

Linder (2004) ได้กล่าวถึงความพยายามขององค์การภาครัฐในปัจจุบันที่พยายามจะยกระดับคุณภาพการจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยคิดค้นนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการในการให้บริการ การตัดภารกิจที่ไม่จำเป็นออกไปให้กับภาคเอกชนดำเนินการ นอกจากนี้ยังมีการสร้างพันธะสัญญาต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แต่การปฏิรูปไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในบางกรณี เนื่องจากแรงกดดันภายนอก เช่น การบริหารจัดการใหม่หรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และภาวะการถูกบังคับจากภายใน เช่น ทักษะความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรือกระบวนการดำเนินการที่ต้องใช้เวลา และเทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัยและไม่เหมาะสมทำให้การดำเนินการ แต่ภาครัฐที่เอาชนะอุปสรรคและความสามารถสามารถสร้างผลงานได้ยอดเยี่ยม เพิ่มคุณค่าของการบริการและการแปลงสภาพองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีการวิเคราะห์ประสบการณ์ได้สร้างกรอบการทำงานให้กับผู้บริหารภาครัฐเข้าใจและนำหลักการมาสนับสนุนองค์การให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงซึ่งมีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Client-Centered) คือ ให้ความสำคัญในการให้บริการของภาครัฐมุ่งเน้นที่ประชาชน มี 2 แนวทาง คือ 1. เน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเบื้องต้น และ 2. ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากการบริการของภาครัฐ องค์การที่มีศักยภาพทำงานสูงจะการดำเนินการเพื่อค้นคว้า นำข้อมูลไปสู่ความเข้าใจ ความต้องการและความคาดหวังทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในการให้บริการเป็นการเชื่อมสำหรับการประเมินไปสู่เป้าหมายในการดำเนินงาน

2. การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome-oriented) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจะออกแบบกระบวนการดำเนินการทุกขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ องค์การ

ภาครัฐแบบเดิมการดำเนินงานในลักษณะวัดผลการดำเนินงานที่ปัจจัยนำเข้า และผลผลิตมากกว่าคุณค่าของการปฏิบัติอย่างแท้จริง การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ในองค์การสมรรถนะสูงในหน่วยงานภาครัฐ ต้องมีความคิดสร้างสรรค์สำหรับกระตุ้นผู้กำหนดนโยบาย และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย และการบริหารของภาครัฐ

3. ความรับผิดชอบ (Accountability) องค์การสมรรถนะสูงสร้างผลลัพธ์ของเป้าหมายที่เป็นไปได้ และยอมรับการดำเนินการตามบทบาทที่สร้างความไว้วางใจ ความสามารถในการชี้แจงและสร้างความสมดุลทางการเงิน การเก็บหลักฐานในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างระมัดระวัง องค์การสมรรถนะสูงไม่ได้วัดผลและรายงานผลการดำเนินงานเท่านั้น แต่ต้องชี้แจงการใช้งบประมาณโดยการรวมเอาเป้าหมายของต้นทุนและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่มีต่อวัตถุประสงค์ แสดงให้ประชาชนทราบว่าได้รับอะไรจากเงินภาษี เป็นการเตรียมข้อมูลให้แก่องค์การเพื่อนำไปสู่การเพิ่มคุณค่า

4. นวัตกรรมและความยืดหยุ่น (Innovative and Flexible) องค์การสมรรถนะสูงจะค้นหาโอกาสใหม่ๆ ในการตอบสนองต่อความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมในระดับผู้บริหารหรือระดับสูง จะถูกถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การสมรรถนะสูงจะทดลองและปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพราะเข้าใจว่าการทดสอบแนวคิดใหม่คือทางเดียวที่จะนำไปสู่การสร้างความสามารถของกระบวนการและโครงสร้างที่เป็นระบบราชการขององค์การสมรรถนะสูง จึงต้องมีโครงสร้างที่คล่องตัวและตอบสนองต่อโอกาสได้อย่างเร็วเร็ว

5. การเปิดกว้างและความร่วมมือ (Open and Collaborative) องค์การสมรรถนะสูงเข้าใจในการดำเนินองค์กรที่เป็นระบบใหญ่สร้างการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับหน่วยงานอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การภาครัฐจะดำเนินงานภายใต้เครือข่ายที่มีความสัมพันธ์กัน หน่วยงานอื่น หน่วยงานนโยบายบริษัทเอกชน องค์การที่ไม่ใช่ภาครัฐ หน่วยงานเหล่านี้มีอิทธิพลต่อหน่วยงานอื่นซึ่งกัน ซึ่งเป็นความกดดันทางด้านการเมืองและการเงิน ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับชุมชนในวงกว้างและสร้างความร่วมมือที่ดีในการทำงาน

6. ความมุ่งมั่น (Passionate) องค์การสมรรถนะสูงถูกขับเคลื่อนไปด้วยความศรัทธา ความกระตือรือร้นเพื่องานบริการภาครัฐที่มีคุณค่า ภาวะผู้นำแสดงบทบาทที่จำเป็นในการกระตือรือร้นต่อพนักงาน ความชัดเจนขององค์การต่อเป้าหมายและการปฏิบัติงานเป็นการกระทำที่สำคัญ ความกระตือรือร้นในองค์กรเหล่านี้จะถ่ายทอดไปยังเป้าหมายกับการกระตุ้นพันธสัญญา เพื่อแปลงไปสู่การขับเคลื่อนและการเพิ่มคุณค่าในทุกระดับ

นอกจากคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ Linder (2004) ได้ให้รายละเอียดลงปึก ย่อยถึงหน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถที่สำคัญ 9 ประการได้แก่

1. การวางกลยุทธ์และนโยบาย องค์การสมรรถนะสูงจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนและกระบวนการวิธีการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายให้เป็นพันธสัญญาขององค์การ สมาชิกในองค์การจะต้องเข้าใจ ตระหนักถึงพันธสัญญาขององค์การ และคุณค่าที่เกิดจากพันธ สัญญานี้รวมไปถึงการอธิบายและกำหนดตัวชี้วัดสามารถนำเสนอข้อมูลและแนวทางที่นำไปสู่การ ตัดสินใจด้านนโยบายเพื่อเป็นพันธสัญญาที่ดีนำไปสู่การบริหารและการตัดสินใจพัฒนากลยุทธ์ ตลอดจนกำหนดเป้าหมายสำหรับผลงานและการตรวจสอบความชัดเจนของยุทธศาสตร์และ นโยบายจะช่วยให้ หน่วยงานในองค์การทุกระดับเข้าใจถึงวิธีการที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

2. การออกแบบองค์การและกระบวนการทำงาน องค์การที่มีสมรรถนะสูงจะใช้ หกประการหลักเพื่อเป็นรูปแบบในการกำหนดกระบวนการและหน้าที่ขององค์การ ซึ่งนำไปสู่การ ดำเนินการตามพันธสัญญา แล้วจึงนำไปปฏิบัติด้วยกระบวนการใหม่นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วน ร่วมกระตุ้นวิธีการสร้างการทำงานใหม่ใหม่ไม่เพียงแต่ออกแบบองค์การและกระบวนการให้ ก้าวหน้าแต่องค์การยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อยกระดับผลลัพธ์และคุณค่าขององค์การ

3. การจัดการประสิทธิภาพ องค์การที่มีสมรรถนะสูงต้องมีการบริหารผลการ ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคุณค่าของวัฒนธรรมขององค์การให้อยู่ในระดับที่ถูกต้องจะต้องพิจารณาการ วางแผนและกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาวมีการใช้เครื่องมือเทคนิควิธีการรวมทั้งวิธีการบริหารโครงการ (Project Management) การบริหารเชิงสมดุล (Balance Scorecard) และการสำรวจผลสะท้อนกลับจากผู้รับบริการ เพื่อ เป้าหมายและแนวทางในการจัดการ การจัดการประสิทธิภาพในการบริหารที่สำคัญองค์การต้องมึ การแบ่งปันผลในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในองค์การอย่างเปิดเผย

4. การมีพันธมิตร (partnering) การมีพันธมิตร จะสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร จากภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่น จนถึงความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหรือภาครัฐที่ช่วย สนับสนุนพันธกิจ การเป็นสมรรถนะสูงจะกระตุ้นด้วยความร่วมมือของบุคลากรต่างสายงานใน ส่วนต่างๆเพื่อเพิ่มคุณค่าขององค์การที่มีต่อสาธารณะ

5. การบริหารทุนมนุษย์ องค์การที่มีสมรรถนะสูงผู้บริหารของหน่วยงานจะมีระบบ พัฒนาบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมมีการพัฒนาทางด้ำน การศึกษาและสามารถตอบสนองของความต้องการของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีการให้รางวัล ตามความสามารถ

6. การบริหารข้อมูลสารสนเทศ ภาครัฐจำนวนมากได้มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปสู่ความต้องการในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิรูปในขณะที่นำเสนอการบริการที่ดีกว่าให้แก่ประชาชนและหน่วยงาน

7. การตลาดและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า องค์การสมรรถนะสูงมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นข้อมูลของลูกค้า นำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริการ และมีการสำรวจความพึงพอใจ นำไปสู่การดำเนินการที่ตรงตามความต้องการ และความแตกต่างของกลุ่มลูกค้า เพื่อการออกแบบการให้บริการที่เหมาะสม

8. การจัดหาและการขนส่ง องค์การสมรรถนะสูงจะมีกระบวนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีการยืดหยุ่นและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นำเทคโนโลยีเข้ามาบูรณาการในกระบวนการเกี่ยวข้องกับผู้จัดการซื้อ จัดการกลยุทธ์และช่องทางในการซื้อทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสะดวกต่อผู้รับบริการและเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของต้นทุนต่อกิจกรรมที่บริการให้แก่ผู้อื่น

9. การดำเนินงานที่ดี การดำเนินงานที่ดีจะมาพร้อมกับคุณภาพที่ดี โดยมีการออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมส่งผลให้เกิดคุณภาพสูงสุด องค์การบริหารทรัพยากรทั้งหมดให้เป็นไปตามพันธสัญญาและบรรลุผลที่ตั้งไว้

แนวคิดองค์การสมรรถนะสูงของ Blanchard

Kenneth H. Blanchard (2010) กล่าวว่าองค์การสมรรถนะสูงต้องคำนึงถึงผลประกอบการ 3 ด้าน (3 Bottom Lines) คือ การเป็นองค์กรที่ลูกค้าเลือกใช้บริการหรือซื้อสินค้า (Provider of Choice) การเป็นองค์กรที่พนักงานต้องการทำงานด้วย (Employer of Choice) และ การเป็นองค์กรที่ผู้ลงทุนต้องการ (Investment of Choice) ดังนั้น Ken Blanchard จึงกล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การสมรรถนะสูง โดยอ้างถึงงานวิจัยของ Carew และคณะ ที่ได้นำเสนอ HPO SCORES Model โดยกล่าวว่าองค์การสมรรถนะสูงจะต้องมีลักษณะ 6 ประการดังนี้คือ

1. การสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างทันเวลาและโดยเปิดเผยเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและองค์กรให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากรได้ (Shared Information and Open Communication)

2. การกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่มุ่งหวังจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมของการมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Compelling Vision)

3.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถขององค์กรโดย กระบวนการจัดการความรู้ที่นอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้วผลที่ตามมา คือ มีการพัฒนาเกิดขึ้นในองค์กร (Ongoing learning)

4.การให้ความสำคัญกับลูกค้า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องรู้จักลูกค้าของตนเอง เข้าใจ ความต้องการของลูกค้าและมุ่งตอบสนองต่อความต้องการนั้น (Relentless Focus on Customer result)

5.ระบบ โครงสร้าง กระบวนการ และแนวปฏิบัติงานมุ่งตอบสนองของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กร และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้นและลดปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ได้ (Energizing systems and Structure)

6.การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร สร้างความรู้สึกที่มีคุณค่า และความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรด้วยกันเองทำให้เกิดพลังในตัวของบุคลากร และสร้างพลังในองค์กร (Shared Power and High Involvement)

แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงของ Frank Buytendijk

Buytendijk (2006) ได้ทำการสำรวจองค์กรที่มีสมรรถนะสูงพบว่า มีลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ (Set ambitious targets) การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ช่วยในการผลักดันให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ต้องระบุไว้ในพันธสัญญาด้วย ซึ่งการระบุในพันธสัญญานี้ จะกระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงาน

2.การแบ่งปันค่านิยมกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร (Share values) การมีค่านิยมและบรรทัดฐานมีความสำคัญอย่างมากกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเพราะคนภายในองค์กรมีค่านิยมที่แตกต่างกันมากๆ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตาม จะทำให้เกิดความไม่ราบรื่น มีการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.การบริหารเชิงกลยุทธ์และเชื่อมโยงกลยุทธ์ทั่วไประดับองค์กร (Focus & Alignment) การดำเนินงานตามกลยุทธ์มีความสำคัญพอๆกับการกำหนดกลยุทธ์ และจะดีขึ้นถ้าองค์กรมีกลยุทธ์ที่ดี นอกจากนี้การจัดระบบข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.การปรับตัวต่อสถานการณ์แวดล้อมอย่างรวดเร็ว (Organizational agility) ในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงการสร้างความสามารถในการปรับตัวโดยการนำข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

มาใช้ มีการสร้างความเป็นมาตรฐาน โดยวิธีการจ้างเหมางานบางอย่างเพื่อไปควบคุมช่องการต่างๆอย่างครบวงจรการบริหารงานแบบโครงการ (Project-based-management)

5.การเชื่อมโยงส่วนต่างๆขององค์การ (Shard business model) การเชื่อมโยงทำได้โดยใช้การจัดการผลการปฏิบัติงานเรียกว่า Performance management และเชื่อมโยงส่วนต่างๆโดยผ่านการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างและทำการแก้ไขช่องว่างเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม องค์การสมรรถนะสูงจะต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

แนวคิดองค์การสมรรถนะสูงของ Roffey Parks

Roffey Parks Institute (2007 อ้างถึงใน นิสตารักษ์ เวชยานนท์ (2554) สถาบันวิจัยที่มี Holbeche ซึ่งวิจัยองค์การต่าง ๆจำนวน 400 แห่ง ในปี 2005 และพบว่า องค์การที่จะเป็น องค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ได้ต้องสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงาน และความคาดหวังขององค์การ ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ ต้องสัมพันธ์สอดคล้องจึงจะทำให้บุคลากรขององค์การสร้างผลงานที่สูงได้และในงานวิจัยนี้ได้นำเสนอตัวแบบขององค์การ แบบองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1.ความสามารถขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลง (Organizational Changeability) หมายถึง องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งพนักงานต้องถูกบังคับ ให้ยอมรับชะตากรรมเหล่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแบบที่วานี้ จะทำให้เกิดความกดดันต่อพนักงานอย่างมาก การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วมทำได้โดย องค์การต้องลดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความไม่ยืดหยุ่น การให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน โดยองค์การต้องหันมาเพิ่มการสร้างความสามารถให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

2.การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆอย่างกว้างขวาง (Creating a Knowledge - Rich Context for Innovation) โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ทีมงาน ช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานต่างๆ ในองค์การซึ่งองค์ความรู้เกิดจากการทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ดี (Share Good Practice)

3.การสร้างองค์การที่ไร้พรมแดน (Creating a Boundary Less Organization) ลักษณะขององค์การแบบนี้จะทำให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องพะวงติดอยู่กับความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเก่าและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพนักงาน โดยการ

สร้างกลไกการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา สมรรถนะเพิ่มขึ้นและสามารถทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้

4. กระตุ้นให้พนักงานบรรลุถึงผลงานที่สูง (Stimulating People to Achieve High Performance) บรรยายกาศขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างผลการปฏิบัติงานสูง จากผลการวิจัยหลายแห่ง พบว่า บรรยายกาศในการทำงานในองค์การหลายแห่งไม่เอื้อที่จะทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงออกมาได้ ดังงานวิจัยของ Roffey Parks ระบุว่าพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองไม่ได้รับการมอบอำนาจที่เพียงพอต่อการทำงาน โดยมีอุปสรรคที่สำคัญ เช่น มีภาระงานที่มากเกินไป การเมืองในองค์การ ความไม่กล้าเสี่ยงของฝ่ายบริหาร หรือการแทรกแซงของหัวหน้างาน เป็นต้น

5. การเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่ (Becoming A Grt Place to Work) เมื่อได้ก็ตามที่พนักงานรู้สึกว่าองค์การไม่ดึงดูดอีกต่อไป ก็จะเกิดปรากฏการณ์ของการขาดงาน การเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์การเพิ่มสูงขึ้น การจะทำให้้องค์การเป็นสถานที่ที่ดึงดูดให้พนักงานอยากทำงานมากขึ้น ้องค์การต้องดูแลในด้านความจำเป็นของพนักงาน เช่น ความจำเป็นทางครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานอยากสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

6. การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า (Becoming a Values – Based Organization) การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า คือ การที่้องค์การต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับพนักงาน ผลการวิจัย พบว่า การจะสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นได้ ้องค์การต้องมีบรรยากาศของการเปิดเผย เป็นประชาธิปไตยและ ผู้นำต้องมีคุณธรรม ซึ่งบทบาทของผู้นำ้องค์การ มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างคุณค่าของ้องค์การ

แนวคิดของ้องค์การสมรรถนะสูงของ Andre De Waal 2012

Andre De Waal (2012) กรอบแนวคิดของ้องค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ คือ คุณลักษณะด้านรูปแบบของ้องค์การ คุณลักษณะด้านกลยุทธ์ คุณลักษณะด้านกระบวนการ คุณลักษณะด้านเทคโนโลยี คุณลักษณะผู้นำ คุณลักษณะและบทบาทส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านวัฒนธรรม และคุณลักษณะที่เน้นปัจจัยภายนอก ซึ่งจัดเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็น ้องค์ประกอบของ้องค์การสมรรถนะสูง เป็น 5 กลุ่มดังนี้

ปัจจัยที่ 1 คุณภาพการจัดการจัดการสูง (High Management Quality) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นการจัดการที่รวมลักษณะผู้บริหาร และการบริหาร ในเรื่องสัมพันธภาพความไว้วางใจ การให้คุณค่าด้านความภักดีของบุคลากร การดูแลบุคลากรที่ดี การ

ให้การยอมรับ การสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน การสนับสนุนความเชื่อและไว้วางใจ ความเป็นธรรม

ปัจจัยที่ 2 การเปิดกว้างควบคู่กับการปฏิบัติ (Openness Coupled with Action Oriented) หมายถึง การที่องค์กรเปิดกว้างทางวัฒนธรรม ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อการสื่อสาร แลกเปลี่ยน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการที่สำคัญขององค์กร การปรับปรุงในข้อผิดพลาด การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยที่ 3 ความผูกพันระยะยาว (Long Term Commitment/Oriented) เป็นข้อบ่งชี้ในระยะยาวถึงความมีส่วนร่วม ความมุ่งมั่น รวมทั้งการรักษาสัมพันธภาพที่ดี จากสมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร มีการบริหารความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับบุคคลทั้งสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยได้รับการสนับสนุนการจัดการจากภายในองค์กร

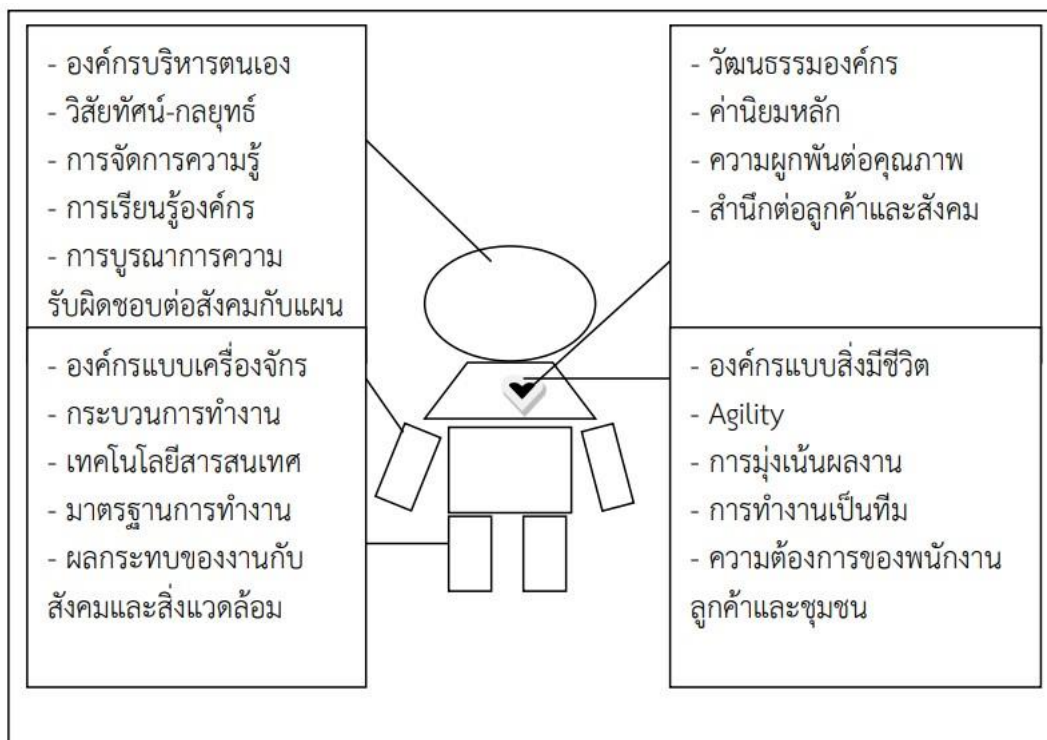
ปัจจัยที่ 4 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและปรับใหม่เสมอ (Focus on Continuous Improvement and Renewal) เป็นแนวทางรักษาสถานะสภาพขององค์กรด้วยการปรับปรุงและมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีกลยุทธ์ที่ชัดเจนแตกต่างจากองค์กรอื่น มีกระบวนการดำเนินการที่ไม่ยุ่งยากและความสอดคล้องกัน จัดให้มีการรายงานข้อมูลทุกอย่างเพื่อให้สมาชิกขององค์กรทราบ

ปัจจัยที่ 5 บุคลากรมีคุณภาพสูง (High Workforce Quality) เป็นการสนับสนุนปัจจัยแรกด้านคุณภาพการจัดการ โดยเน้นคุณภาพของแรงงาน สร้างความร่วมมือ ความช่วยเหลือ วิเคราะห์ในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน แก้ปัญหาด้วยความสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนางาน เพื่อให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานเป็นกลุ่มร่วมกันได้ และมีความยืดหยุ่นสูงในการจ้างงาน ประกอบกับคุณลักษณะความรับผิดชอบของสมาชิกต่อผลงานตนเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

แนวคิดองค์การสมรรถนะสูงของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551) ได้ศึกษาองค์การขีดสมรรถนะสูงที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์การขีดสมรรถนะสูงที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดองค์การหลายแบบไว้ด้วยกัน ได้แก่ องค์การบริหารตนเอง (Self-Organization) วัฒนธรรมองค์กร องค์การแบบสิ่งมีชีวิต และองค์การแบบเครื่องจักร โดยได้ใช้อุปมาอุปไมย (Metaphor) ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดเรื่อง องค์การคุณภาพ (Quality Organization) ของทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549) ซึ่งมีการเปรียบเทียบองค์การเสมือนร่างกายมนุษย์ โดยมีส่วนประกอบต่าง ๆ เข้ามาประกอบเพื่อให้เป็น

ร่างกายที่สมบูรณ์ โดยส่วนหัวจะใช้แนวคิดขององค์การบริหารตนเอง ส่วนหัวใจเป็นแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และองค์การแบบสิ่งมีชีวิต ส่วนที่เป็นแขนขา คือ แนวคิดเรื่ององค์การแบบเครื่องจักร



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูง

ที่มา : (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551)

มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์การบริหารตนเอง องค์การบริหารตนเองเป็นแนวคิดที่เปรียบเสมือนเป็นสมองขององค์กร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เน้นการทำงานขององค์กรที่มีความเป็นอิสระคล่องตัว บริหารงานได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการควบคุมจากภายนอก ดังนั้น องค์กรที่มีลักษณะเช่นนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้มีเป้าหมายหลักขององค์กร มีทิศทางที่ชัดเจน มีการเรียนรู้องค์กรในระดับสูง (Double-Loop Learning) ซึ่งเป็นการพิจารณาทบทวนสิ่งที่องค์กรดำเนินการอยู่เดิมว่ามีความเหมาะสมเพียงใด และสามารถเสนอสิ่งที่ดีกว่าได้ถ้าสิ่งเดิมไม่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำซ้ำ ซึ่งการเรียนรู้ระดับสูงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะกรณีที่องค์กรมีการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะทำให้องค์กรมีการทบทวนและมีการแก้ไขปัญหาทันที ไม่

ปล่อยให้ผลเสียลุกลามไปอย่างไร้ความรับผิดชอบ รวมถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จะช่วยให้องค์กรมีการสร้างประมวล แบ่งปัน และใช้ความรู้เพื่อทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมรรถนะสูงที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะนำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่เป็นส่วนหนึ่งของแผน เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรได้มีการดำเนินการในด้านนี้อย่างเป็นระบบ และใช้เป็นเข็มทิศชี้้นำการดำเนินงานขององค์กร โดยจะต้องใส่ใจกับผลกระทบของการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการทบทวนแผนและกลยุทธ์ขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นการสร้างและปลูกฝังค่านิยม ขององค์กรไปยังบุคลากร มีการสร้างค่านิยมหลัก (Core Values) ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อสร้างให้ค่านิยมหลักซึมซับเข้าไปเป็นจิตวิญญาณขององค์กร รวมถึงการสร้างค่านิยมความผูกพันกับคุณภาพ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และมีการปลูกฝังจิตสำนึกในการบริการต่อลูกค้าและสังคมด้วย องค์กรที่สามารถนำค่านิยมและสำนึก ดังกล่าว ปลูกฝังไว้กับจิตใจของบุคลากรในองค์กรได้ จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมได้ไม่ยาก ไม่จำเป็นต้องอาศัยกฎระเบียบ การบังคับ หรือควบคุมมากนัก

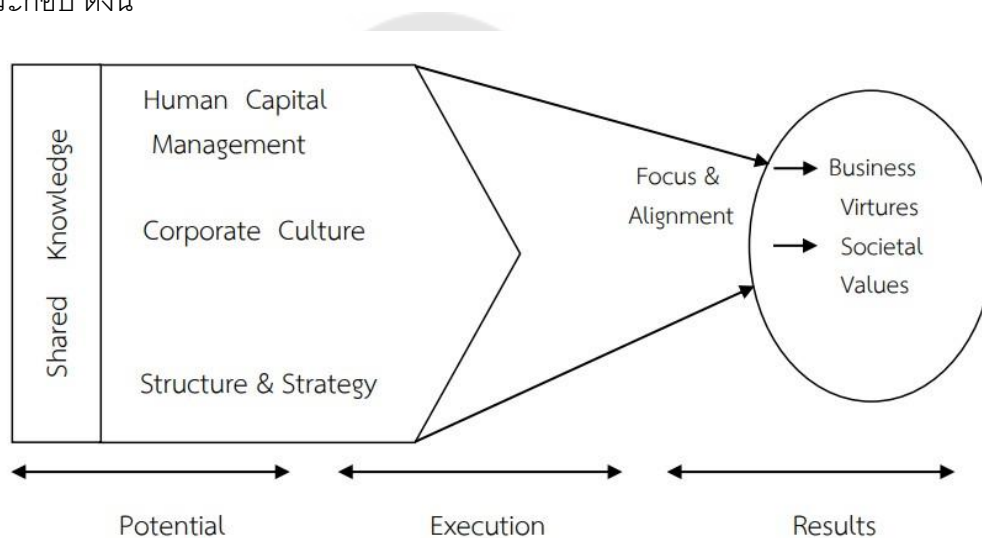
3. องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต องค์กรแบบสิ่งมีชีวิตเป็นแนวคิดที่เน้นการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเน้นความสำคัญกับความต้องการของบุคลากร โดยความต้องการขององค์กรและบุคลากรต้องสอดคล้องกัน องค์กรสมรรถนะสูงมีลักษณะคล่องตัว ฉับไว (Agility) ไม่เพียงเฉพาะต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อองค์กรเท่านั้น แต่ จะต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร กลุ่มลูกค้า กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อจะได้ตอบสนองได้ตรงกับความต้องการนั้น รวมทั้งมีความฉับไวต่อปัญหาหรือผลกระทบของการดำเนินงานขององค์กรที่มีต่อสังคมด้วย นอกจากนี้ยังสามารถดึงความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ มีการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยทำให้องค์กร คำนึงถึงไม่เฉพาะเพียงความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร แต่ ช่วยทำให้องค์กรคำนึงถึงผลที่มีต่อลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสียและสังคมด้วย เนื่องจากแนวคิดนี้เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรจึงเสมือนเป็น เรื่องที่เป็นหัวใจขององค์กรด้วยเช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์กร

4. องค์กรแบบเครื่องจักร องค์กรแบบเครื่องจักรเป็นส่วนที่จะเสริมให้การปรับปรุงกระบวนการทำงานมีความคล่องตัว มีมาตรฐานและสามารถดำเนินงานได้สมดังที่มุ่ง

หมาย โดยนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้สนับสนุนการทำงาน (Enabler) เพื่อให้องค์กรมีระบบงานที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และผลกระทบของงานต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การทำงานตามแนวคิดองค์การแบบเครื่องจักรจึงเป็นเสมือนแขนขาขององค์กร เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวคิดองค์การสมรรถนะสูงของ นิสิตาร์ก เวชยานนท์

นิสิตาร์ก เวชยานนท์ (2554)อธิบายถึงรูปแบบการบริหารงานแบบองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่นำไปสู่ความยั่งยืน องค์การควรมีองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 4การบริหารงานแบบองค์การสมรรถนะสูง

มีรายละเอียด ดังนี้

1. ต้องมีฐานรากที่มั่นคง คือ การมีทุนมนุษย์และการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ที่เข้มแข็ง
2. ต้องมีวัฒนธรรมร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมเน้นไปในด้านการเรียนรู้ การปรับปรุง ต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมที่มุ่งผลงานสูง วัฒนธรรมการกระจายอำนาจ วัฒนธรรมความไว้วางใจ เป็นต้น
3. ต้องมีระบบการสร้างและการสะสมความรู้ ระบบเหล่านี้ต้องมีการเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่างๆและสะท้อนถึงการจูงใจหรือการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ
4. ต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ พันกิจที่ทำทนายและสามารถเป็นไปได้ โดยส่งเสริมให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองมากที่สุด

5. มีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และตัวบุคลากร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคล

6. ต้องมีการบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าที่ดีให้กับสังคม ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

แนวคิดองค์การสู่ความเป็นเลิศตาม “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) ใช้เป็นกรอบทิศทางที่กำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศ และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจ พัฒนาสุขภาพ และมุ่งสู่ความยั่งยืน” และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไว้เป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็น ดังนี้ “ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ” มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. สร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน 2. พัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรเป็นมืออาชีพ 3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4. วางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ “พัฒนาอย่างยั่งยืน” 5. ส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน 6. ยกระดับความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารราชการแผ่นดิน “ก้าวสู่สากล” และ 7. สร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ประเด็น การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ บรรจุอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 “การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” เน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบ เรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดกรอบการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง มีดังนี้

1. พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง

1.1 ปรับปรุงหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบทในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์และผลักดันสู่การปฏิบัติให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

1.4 ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) นำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานและ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และประหยัดค่าใช้จ่าย ปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ (Government Website Standard) และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงหน่วยงานของรัฐ (Connected Government) ที่สมบูรณ์แบบเพื่อก้าวไปสู่ระดับมาตรฐานสากลพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหลักโดยการจัดระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การภาครัฐ ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ในลักษณะโครงข่ายข้อมูลที่เชื่อมต่อถึงกัน เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ เพื่อสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินและการตัดสินใจไปยังศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) เพื่อให้เกิดการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบันและถูกต้อง

1.5 ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้ส่วนราชการมีแผนการบริหารความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (Business Continuity Plan) เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันเวลาที่ โดยกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการช่วยเหลือ การซักซ้อม และการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งกำหนด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉิน (Crisis Management Center) ในการบริหารจัดการสภาวะวิกฤตแต่ละประเภท ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบวิธีการและขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการได้อย่างทันท่วงที

1.6 พัฒนาระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม ให้มีความน่าเชื่อถือ มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์เป็นสำคัญ ลดภาระงาน ขั้นตอน และงบประมาณให้กับส่วนราชการ รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล

2. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

2.1 วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรและประสิทธิภาพของระบบราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร เช่น แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ

2.3 ทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่มีความเหลื่อมล้ำของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ การแข่งขัน และความขาดแคลน

2.4 เร่งสรรหาคณะกรรณใหม่และพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทย โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ

2.5 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรม

และพัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

2.6 มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และส่งผลสู่ความเป็นองค์การสุขภาวะ

2.7 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อมในการเรียนที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (u-Learning) ผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

3. เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

3.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และ/หรือการลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐวางระบบการลดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และทำให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการลดต้นทุนในระยะยาวโดยการปรับลดในระดับโครงสร้างของต้นทุน การพัฒนาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน และปลูกฝังให้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

3.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการวัดผลการปฏิบัติงานในเชิงเปรียบเทียบอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานและ/หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงปรับปรุงการทำงาน โดยนำเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตภาพมาใช้ มุ่งขจัดความสูญเปล่าของการดำเนินงานในทุกกระบวนการ ตัดกิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์หรือไม่มีการเพิ่มคุณค่าในกระบวนการออกไป เพิ่มความยืดหยุ่นขององค์การด้วยการออกแบบกระบวนการใหม่และปรับปรุงกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงาน เช่น Lean Management เป็นต้น

3.3 ส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบการให้บริการร่วมกัน (Shared Services) เพื่อประหยัดทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานของรัฐ โดยรวมกิจกรรมหรือกระบวนการงานลักษณะ/ประเภทเดียวกัน (Common

Process) ซึ่งเดิมต่างหน่วยงานต่างดำเนินงานเองเข้ามาไว้ในศูนย์บริการร่วมโดยเฉพาะงานสนับสนุน (Back Office) ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการเงินการคลัง และระบบบุคลากร เป็นต้น

3.4 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิตเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของราชการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

4.1 ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ จะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม รวมทั้งสนับสนุน เสริมสร้าง พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและชุมชน เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

4.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐตระหนักถึงความสำคัญทางด้านพลังงานเพื่อก้าวสู่สังคมและเศรษฐกิจสีเขียวที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสีเขียว มีนโยบายในการประหยัดพลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ ส่งเสริมและปฏิบัติตามการออกแบบอาคารเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน พัฒนาระบบภาษีสิ่งแวดล้อม ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว เป็นต้น

4.3 รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและสภาวะโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัว ประหยัดพลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม

2.4 องค์ประกอบคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูง

พรทิพย์ สุพรรณกุล (2553) ได้ศึกษารูปแบบโรงเรียนสมรรถนะสูง โดยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน การบริหารองค์การ องค์การสมรรถนะสูง (high performance organization) การบริหารกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ แนวคิดโรงเรียนดีมีคุณภาพ นำมาประยุกต์พัฒนารูปแบบโรงเรียนสมรรถนะสูงให้สอดคล้องกับมิติขององค์การสมรรถนะสูงมีองค์ประกอบดังนี้

1. การนำองค์การ หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทางและความคาดหวังของโรงเรียนที่ชัดเจน การสื่อสาร การ ถ่ายทอดนโยบายกฎเกณฑ์ วิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติงาน รวมถึงบทบาทในการจูงใจ การกระตุ้นและ ผลักดันบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และความ คาดหวังที่โรงเรียนกำหนดไว้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่างๆของโรงเรียนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การจัดการ ศึกษา การให้บริการและวิธีการจัดการศึกษาที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและสำรวจความพึงพอใจ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นความต้องการต่างๆ ของนักเรียน ผู้ปกครองชุมชน และนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการจัดการเรียนการ สอน และการปฏิบัติงานต่างๆ

4. การวิเคราะห์การวัดการจัดการความรู้ หมายถึง การเก็บข้อมูลต่างๆและภารกิจอื่นของ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ตัดสินใจในการดำเนินงาน การ จัดระบบข้อมูลให้พร้อมใช้งานและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคลากรได้ บุคลากรต้องมีการแสวงหาความรู้และแลกเปลี่ยน มีวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการและการบริหารงานด้านครู ลูกจ้าง และบุคลากรอื่นๆที่ปฏิบัติงานกับโรงเรียน ประกอบด้วย การมอบหมายงาน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดสิ่งสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุขอย่างเหมาะสม

6. การจัดกระบวนการ หมายถึง การบริหารจัดการของโรงเรียนตามภารกิจของ โรงเรียน ให้การบริหารงานตอบสนองต่อนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ และสอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้เรียนนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องให้เป็นไปตาม ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

7. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานของโรงเรียน ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การบริหาร การปฏิบัติราชการ การพัฒนาโรงเรียน รวมไปถึงความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล (2554) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ องค์ประกอบของคุณลักษณะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานบันการศึกษา จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับ องค์การสมรรถนะสูง แนวปฏิบัติขององค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence – EdPEX) พบ ความองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการนำองค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของอาจารย์บุคลากร
2. ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การบริหารกลยุทธ์และการสร้างวัฒนธรรมองค์การ
3. ด้านนักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการตอบสนองของความต้องการ ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การรักษาและคงไว้ซึ่งผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. ด้านอาจารย์และบุคลากร ประกอบด้วย การรักษาและคงไว้ซึ่งอาจารย์และบุคลากรและการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร
5. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องการทำเมิผลการปฏิบัติงาน
6. ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การจัดข้อมูลสารสนเทศการจัด การความรู้ และการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ
7. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย การสื่อสารผลงานการปฏิบัติงานให้แก่สังคมรับทราบ
8. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และการสร้างเครือข่าย

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบองค์การขีดสมรรถนะสูง ซึ่งมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ

1. การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการบริหารและการแข่งขัน โดยมีกระบวนการการใช้อิทธิพลต่อครูและบุคลากรให้ตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

2. การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นความต้องการพัฒนาความสามารถของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างครูหรือบุคลากรกับสถานศึกษา โดยการจัดครูหรือบุคลากรเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนา การจูงใจและการดูแลครูบุคลากรด้านสวัสดิการ เพื่อให้สถานศึกษามีกำลังคนพร้อมที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ นำไปสู่การทำงานที่เป็นมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ

3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งผู้บริหารสามารถกระทำได้โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคนในสถานศึกษา ได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงานที่เป็นพลวัต เพิ่มความสามารถของตนเองเพื่อการสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้น มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ ความรู้และร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management) การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาทรัพยากรบุคลากร โดยให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทุกระดับ ทุกกระบวนการ เพื่อให้การปรับปรุงคุณภาพดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีการจัดระบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของการจัดแบ่งงานให้กับทุกคนในสถานศึกษา เพื่อควบคุมและประสานงาน เชื่อมโยงการทำงานของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันให้เป็นไปตามพันธกิจและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

6. การมีธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นการบริหารจัดการที่ดีที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผย เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มุ่งเน้นความร่วมมือของทุกภาคส่วนนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของสถานศึกษา

7. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ซึ่งสถานศึกษาควรดำเนินกิจกรรมและสนับสนุนช่วยเหลือสังคม ด้วยทรัพยากรขององค์กรและการทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยอ้อม ได้แก่ บุคคลทั่วไป

8. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นแบบแผนความคิดที่ทุกคนในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนยึดถือร่วมกัน ประกอบไปด้วย ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน มีกระบวนการถ่ายทอด จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นอย่างมีเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา

จตุพร งามสงวน (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่าโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมองภาพอนาคต (Future vision) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความสมบูรณ์ ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อกำหนดการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นไปได้ ตามบริบทของโรงเรียน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธา เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น การชี้้นำให้เกิดความยั่งยืน มีสามารถกำหนดพันธกิจ สามารถวางแผนกลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ได้ องค์ประกอบการมองภาพอนาคตมี 3 ประเด็นหลักสำหรับการบริหารงาน ได้แก่ ความสมบูรณ์ครบถ้วนของวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร และทีมการบริหาร

2. การกำหนดกลยุทธ์ปฏิบัติงาน (Strategy determine) มุ่งเน้นถึงกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปฏิบัติได้จริงตามบริบทของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ และวางแผนมาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความชัดเจน สอดคล้องกับเวลา บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจร่วมกัน ตรงกันอย่างถูกต้อง มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความชัดเจนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ทบทวนแผนปฏิบัติการเป็นระยะ สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถผ่านพ้นจากสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ องค์ประกอบการกำหนดแผนการ ทำงาน มีประเด็นในการพัฒนาการบริหารงาน 3 ประเด็นหลัก

ได้แก่ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์

3. การจัดการกระบวนการและทรัพยากร (Procedure design) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการ จัดการกระบวนการทำงานให้บรรลุตามพันธกิจของโรงเรียนที่ตั้งไว้ คำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากร อย่างเหมาะสม โดยมีมาตรการป้องกันความซ้ำซ้อนตรวจสอบความครบถ้วนของกระบวนการทำงานต่างๆ ทั้งองค์การ ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีประเด็นในการพัฒนาการบริหารงาน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การออกแบบกระบวนการ การบริหารทรัพยากร การดำเนินการ การตรวจสอบ และการประเมินผลกระบวนการ

4. การสนับสนุนบุคลากรและทีมงาน (Team support) เป็นองค์ประกอบที่ต้องมุ่งเน้นการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการทำให้ระบบงานต่างๆ ภายในโรงเรียน ดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม และมีการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการ มีเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีการสื่อสารมีประสิทธิภาพ สามารถสอนงานแนะนำ และถ่ายทอดงานด้านต่างๆ ได้ โดยมีประเด็นสำคัญในการดำเนินงานใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ แผนการบริหารบุคลากร การจัดสวัสดิการ การสื่อสารถ่ายทอดงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การใส่ใจสวัสดิการนักเรียน (Student attend) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการบริหาร ที่เน้นการสร้างความพึงพอใจในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนด้วยปัจจัยด้านต่างๆ มุ่งหวังให้นักเรียนมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ค้นพบความสามารถของตนเอง ส่งเสริมการแข่งขันทักษะความรู้ ความสามารถ ให้ความสำคัญกับนักเรียนในด้านต่างๆ มี 3 ประเด็นหลักในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ความสามารถของนักเรียน การเตรียมความพร้อมให้แก่ นักเรียน และการให้ความสำคัญต่อความคิดของนักเรียน

6. การดูแลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder care) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้น โดยการมุ่งเน้นให้โรงเรียนสามารถกำหนด และคาดการณ์กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทราบข้อมูลความคาดหวัง ความต้องการ มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์อันดี มีแผนการปฏิบัติต่อกับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเช่นเดียวกันทั่วทั้งโรงเรียน นำกระบวนการทางเทคโนโลยีเข้ามาช่วยใช้ในการสื่อสาร เพื่อสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ประเด็นในการพัฒนาการบริหารงานมี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การจำแนก

กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการกับข้อมูล การให้ความสำคัญต่อกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge polish) มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการจัดการกับองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการต่างๆ ของโรงเรียน โดยมีการวางแผนการวัดองค์ความรู้ด้วยเครื่องมือที่มีความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลองค์ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบสารสนเทศ ที่มีความเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง เชื่อถือได้ แบ่งเป็นระดับชั้น เพื่อให้ใช้งานได้เหมาะสมกับที่ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ นำมาประยุกต์ใช้ได้ในช่วงเวลาต่างๆ อย่างเหมาะสม มี 3 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่ การจัดการองค์ความรู้ การวัดและการวิเคราะห์องค์ความรู้ และการนำไปใช้ประโยชน์

8.การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic excellent) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการสร้างความยอดเยี่ยมให้เกิดขึ้นในผลผลิตของกระบวนการต่าง ๆ ทั้งทางด้านความเป็นเลิศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศทางการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของครู รวมไปถึงจนถึงความเป็นเลิศของนักเรียนด้านการเรียนรู้ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีประเด็นการบริหารงานความเป็นเลิศ 3 ประเด็น ได้แก่ ความเป็นเลิศของนักเรียน ความเป็นเลิศของบุคลากรครู และความเป็นเลิศของผู้บริหาร

9.การสืบสานผลลัพธ์ความสำเร็จ (Resultant sustain) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการสรุปผลลัพธ์ความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง สามารถเปรียบเทียบความสำเร็จของกระบวนการต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อการทบทวน ปรับปรุง พัฒนา และตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับความสำเร็จ นำสารสนเทศ ผลลัพธ์ความสำเร็จไปใช้ในการวางแผนในอนาคต การสืบสานผลลัพธ์ความสำเร็จมี 3 ประเด็น หลักสำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ตามมิติการบริหารนโยบาย ผลลัพธ์ตามมิติการบริหารความสัมพันธ์ และ ผลลัพธ์ตามมิติการบริหารความสำเร็จ

วิบูลาส เจริญชัย (2562) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์การสมรรถนะสูงพบว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารขององค์การสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทายขับเคลื่อนองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ มั่นคงในเป้าหมาย ตัดสินใจอย่างทันท่วงที โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการเชิงรุก เชิงกลยุทธ์ การจัดการความเสี่ยง การจัดการความขัดแย้ง มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรใน

สถานศึกษา มีความสามารถในการจูงใจการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจ และจัดบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร และการมีบุคลิกภาพที่ดี

2.การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Defining Vision Strategy) หมายถึง การปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามพันธกิจ เป้าหมาย ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนด กลยุทธ์ที่มีความท้าทาย และมีความเป็นไปได้ นำกลยุทธ์มาเชื่อมกับตัวชี้วัดเพื่อสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ สามารถเชื่อมโยงค่านิยมและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจวัฒนธรรมองค์การ ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา วิสัยทัศน์สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีแผนปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์ และมีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

3.การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวม การสร้างระเบียบจัดการการสะสมความรู้ เชื่อมโยงตัวชี้วัดต่างๆ การเก็บข้อมูล และการบริหารด้วยเทคโนโลยี การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้จากภายนอกมาใช้เหมาะสม มีวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานได้ ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและมีความปลอดภัย พร้อมในการนำมาใช้งานได้ และการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการสถานศึกษา

4.การจัดการกระบวนการ (Process Management) หมายถึง การกำหนดขอบข่าย กระบวน การวิเคราะห์การบริหารจัดการของทุกฝ่าย วิเคราะห์ความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนกระบวนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเชื่อมโยงขั้นตอนการทำงานที่สำคัญกับตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จ จัดลำดับความสำคัญขอบเขตงานความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่องานของสถานศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบและร่วมกันจัดกระบวนการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม นำผลการดำเนินงานมาทบทวนเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถตรวจสอบกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง และกำหนดแนวทางป้องกันกระบวนการที่มีความเสี่ยง

5. การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและมุมมองที่ทำให้บุคลากร มีมุ่งหมายความสนใจความเข้าใจเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา จัดให้มีการศึกษาและพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ มีโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน สร้างทีมงานให้กับบุคลากร ปลูกฝังจิตสำนึกในการบริการต่อนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน

6. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focusing on Stakeholder) หมายถึง การมุ่งให้บริการได้ตรงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการติดต่อสร้างสัมพันธภาพ และรักษาสัมพันธภาพที่ดี สรรวเก็บข้อมูลความต้องการความพึงพอใจ การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในที่ทำงาน และสามารถจัดเตรียมความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. การมุ่งเน้นผลปฏิบัติงาน (focus on Performance) หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ตรงความต้องการของนักเรียน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการ การประเมิน และติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

ชลธิชา บุญนทร์ (2564, 25 มีนาคม) ได้ทำการศึกษาวิจัย การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรรมธนะสูงของสถานศึกษา พบว่า การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบองค์กรรมธนะสูงของสถานศึกษาประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 15 ตัวชี้วัดได้แก่

1. การบริหารคนเก่ง เป็นการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เหมาะสมกับงาน โดยการคัดเลือก สรรหาคนเก่ง การรักษาคนเก่ง การให้รางวัล ค่าตอบแทน การอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ

2. การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นการบริหารจัดการที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

3. การจัดการองค์ความรู้ขององค์กร เป็นกระบวนการในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการรวมเอาองค์ความรู้ การกำหนดองค์ความรู้ การจัดเก็บองค์ความรู้ การแบ่งปันองค์

ความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถนำไปใช้และนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ กระบวนการ ตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงานตามกลยุทธ์ และการควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธันวา วามทิตต์พันธ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ดำเนินการรวบรวมเอกสาร และวิจัย หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูง โรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง และโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงทั้งในไทยและต่างประเทศ การการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และการทำงานภายใต้การกดดัน สามารถตัดสินใจโดยใช้หลักการและข้อมูล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และทันต่อเหตุการณ์ มีความเสมอภาคและความยุติธรรม พร้อมให้คำปรึกษาและสามารถจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงใช้หลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความดีความชอบ สร้างแรงบันดาลใจ สามารถบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ สามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้แก่ครูและบุคลากร

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ทั้งในด้านการตัดสินใจและการนำไปปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูล แนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ มีการสื่อสารและเปิดเผยผลการประเมิน มีแผนการดำเนินงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาในการบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการความรู้

3. ครูมืออาชีพ (Professional teacher) หมายถึง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาและจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ของการศึกษา ครูมีการใช้สื่อประกอบการสอนมีความรู้พื้นฐานในด้านการวิจัย สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอน

ตามข้อมูลในการประเมินชั้นเรียนสามารถนำข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน

4.ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management information system) หมายถึง กระบวนการจัดการข้อมูลให้เป็นข้อสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน ในการบริหาร จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินการเริ่มตั้งแต่กระบวนการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล การดำเนินงาน การประมวลผลข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศ นำมาใช้ในด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการใช้งานและมีความปลอดภัย สามารถวิเคราะห์การปฏิบัติงานเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานได้ ข้อมูลสารสนเทศยังต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ในการกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานบุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้

5.ความผูกพันในงาน (Work commitment) หมายถึง การมีสำนึกแห่งมุ่งหมายร่วมกันของคนในโรงเรียนในสิ่งที่ต้องการไปสู่ความสำเร็จและมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ครูและบุคลากรเข้าใจชัดเจนถึงสิ่งที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายตามพันธกิจและภารกิจของโรงเรียน มีการร่วมมือการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

6.การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a positive role model) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่ดีสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อและอุปนิสัย ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไปของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งนำพาให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมและรู้จักการเป็นผู้นำ

7.การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (The emphasis on students) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่างๆที่ต้องการ โดยมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเน้นผู้เรียนเป็นหลัก มีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ครูและบุคลากรเคารพความแตกต่างในวัฒนธรรมและให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

G.Sue Channon (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะที่ทำให้โรงเรียนมีสมรรถนะสูง ในรัฐอซซิงตันในปี 2002 พบองค์ประกอบดังนี้

1.การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (Clear and Shared Focus) หมายถึง สมาชิกทุกคนรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องไปร่วมกัน เป็นการบรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็นจุดมุ่งหมาย และสมาชิกทุกคน

เข้าใจบทบาทของตนเองที่ต้องดำเนินงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ได้รับการพัฒนาจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน สร้างทิศทางที่สอดคล้องกันสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

2. การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน (High Standards and Expectations for All Students) หมายถึง ครูและบุคลากรทุกคนเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานระดับสูง ในขณะที่ตระหนักว่านักเรียนบางคนต้องเอาชนะอุปสรรคที่สำคัญ อุปสรรคเหล่านี้ไม่ได้ถูกมองว่าผ่านไม่ได้ นักเรียนจะได้รับหลักสูตรการศึกษาที่มีมาตรฐานที่สูงและเข้มงวด

3. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective School Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพแสวงหาความช่วยเหลือที่จำเป็นในเชิงรุก สามารถจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตทางวิชาชีพ

4. การความร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง (High Levels of Collaboration and Communication) หมายถึง ครูและบุคลากรในทุกระดับชั้นมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน

5. การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน (Curriculum, Instruction and Assessment Aligned with Standards) หมายถึง หลักสูตรที่วางแผนไว้สอดคล้องกับข้อกำหนดการเรียนรู้ทางวิชาการที่จำเป็น ใช้กลยุทธ์และสื่อการสอนที่มีการวิจัย ครูและบุคลากรเข้าใจบทบาทของการประเมินในชั้นเรียนโดยวัดและประเมิน ด้วยวิธีประเมินงานของนักเรียน

6. การมีความถี่ในการติดตามการเรียนและการสอน (Frequent Monitoring of Learning and Teaching) หมายถึง วิธีการประเมินที่ต่างกันและมีความต่อเนื่องจะสามารถระบุถึงนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือได้ การสนับสนุนหรือการสอนเพิ่มเติมทั้งในระหว่างเรียนหรือนอกเวลาเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ เพื่อนำผลประเมินมาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

7. การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Focused Professional Development) หมายถึง การเน้นฝึกอบรมบุคลากรที่มีต้องการมาก ผลที่ได้เป็นรับจากการเรียนรู้ มุ่งเน้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

8. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) หมายถึง โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีคุณภาพดี และกระตุ้นสติปัญญา นักเรียนเคารพและมีส่วนร่วมกับครู บุคลากรในการเรียนการสอน มีการเรียนการสอนเป็นแบบส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขนาดเล็กช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู

9. การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง (High Levels of Family and Community Involvement) หมายถึง ครอบครัว หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัย และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน

จากการศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี องค์การสมรรถนะสูงและคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูง ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการศึกษาคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของ G.Sue Channon (2007) ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (Clear and Shared Focus) 2) การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน (High Standards and Expectations for All Students) 3) การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective School Leadership) 4) การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง (High Levels of Collaboration and Communication) 5) การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน (Curriculum, Instruction and Assessment Aligned with Standards) 6) การติดตามผลการเรียนและการสอนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring of Learning and Teaching) 7) การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Focused Professional Development) 8) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) 9) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง (High Levels of Family and Community Involvement) มีรายละเอียดดังนี้

องค์การสมรรถนะสูง

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) ให้ความหมายโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือโรงเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จในระดับสูง โดยเน้นความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จของนักเรียนทุกคน ความมุ่งมั่น ความสัมพันธ์ และความร่วมมือในระดับสูงระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

พิสิฐฐ์ ชาวเสมา (2559) ให้ความหมายโรงเรียนสมรรถนะสูง คือ คุณภาพของสถานโรงเรียนที่เกิดจากการดำเนินงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไปงานบรรลุวัตถุประสงค์มีคุณภาพงานเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับและเกิดความยั่งยืน

จันทรัตน์ สิทธิสมจินต์ (2560) ให้ความหมายโรงเรียนสมรรถนะสูง คือ สถานศึกษา ที่มีคุณลักษณะมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมีมาตรฐานด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้นำนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทีมสื่อสารความร่วมมือกันในระดับสูง หลักสูตรการสอนและการประเมินมีความเชื่อมโยงและมีประสิทธิผลมีวงจรอย่างต่อเนื่องในการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมุ่งเน้นพัฒนาวิชาการที่ส่งเสริมต่อการเรียนการสอนสภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้และร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในระดับสูงเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรดำเนินงานร่วมกันตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพัฒนาทักษะความสามารถทางวิชาชีพของตนเอง เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ ยกกระดับผลการเรียนและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดและเหมาะสมกับท้องถิ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มความสามารถ มีการติดตามผลงานเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประเมินผลการเรียนและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาสและติดต่อสื่อสาร สร้างความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสนับสนุนทรัพยากรและจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้

การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนและมั่นคงประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์จากความเชื่อและค่านิยมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนที่จะดำเนินไป 3) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลสำเร็จในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

พิสิฏฐ์ ชาวเสมา (2559) อธิบายถึง การรับรู้ต่อการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกันให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันส่งเสริมองค์ความรู้และความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายของสถานศึกษานุเคราะห์ปฏิบัติงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผล

มินตรา อินตะไชย (2560) อธิบายถึงการที่บุคลากรภายในองค์กรมีวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการ

แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลร่วมกันยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นยอมรับในวิสัยทัศน์และมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม หมายถึง สมาชิกทุกคนรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องไปร่วมกัน เป็นการบรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็นจุดมุ่งหมาย สมาชิกทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองที่ต้องดำเนินงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ได้รับการพัฒนาจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน สร้างทิศทางที่สอดคล้องกันสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการรับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องดำเนินงานร่วมกัน เป็นการรับรู้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน และรู้ถึงบทบาทหน้าในการดำเนินงานของตนเองเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบของการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคนประกอบไปด้วย 1) ครูและบุคลากรเชื่อว่านักเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามศักยภาพและไปถึงมาตรฐานขั้นสูงได้ 2) ครูและบุคลากรตระหนักว่านักเรียนต้องเอาชนะอุปสรรคให้ได้ 3) ครูจัดการเรียนรู้การสอนที่ทำทนายสติปัญญาโดยเน้นเนื้อหาที่เข้มข้นเพื่อให้นักเรียนมีความใฝ่รู้และมุ่งมั่นในการเรียนรู้

จตุพร งามสงวน (2560) อธิบายถึงการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic excellent) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการสร้างความยอดเยี่ยมให้เกิดขึ้นในผลผลิตของกระบวนการต่าง ๆ ทั้งทางด้านความเป็นเลิศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศทางการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของครู รวมไปถึงจนถึงความเป็นเลิศของนักเรียนด้านการเรียนรู้ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีประเด็นการบริหารงานความเป็นเลิศ 3 ประเด็น ได้แก่ ความเป็นเลิศของนักเรียน ความเป็นเลิศของบุคลากรครู และความเป็นเลิศของผู้บริหาร

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน หมายถึง ครูและบุคลากรทุกคนเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานระดับสูง ในขณะที่ตระหนักว่านักเรียนบางคนต้องเอาชนะอุปสรรค ที่สำคัญสามารถผ่านอุปสรรคเหล่านี้ได้ นักเรียนจะได้รับหลักสูตรการศึกษาที่มีมาตรฐานที่สูงและเข้มงวด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

ตามมาตรฐานในระดับสูง โดยเชื่อว่านักเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามศักยภาพ และไปถึงมาตรฐานขั้นสูงได้ ครูและบุคลากรตระหนักรู้ว่านักเรียนต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆในการเรียนรู้ให้ได้ โดยครูจะจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายสติปัญญาของผู้เรียน เน้นเนื้อหาที่เข้มข้นเพื่อให้ นักเรียนมีความใฝ่รู้และมุ่งมั่นในการเรียนรู้

การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงบริหารและเชิงวิชาการที่มี ประสิทธิภาพในการนำโรงเรียนไปสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพแสวงหา ความช่วยเหลือที่จำเป็นในเชิงรุก 3) ผู้นำที่เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอนและการสร้าง วัฒนธรรมโรงเรียนที่นำไปสู่การเติบโตด้านวิชาชีพของครู และด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) เปิด โอกาสครูและบุคลากรอื่น ๆ มีบทบาทในการเป็นผู้นำ 5) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ผู้นำเห็นคุณค่า และให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่มีความพยายามจนประสบความสำเร็จ 7) ผู้นำแสดงให้เห็นถึง คุณภาพในการสร้างความไว้วางใจ ความมีเมตตา ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความ ตรงไปตรงมา

พิสิฏฐ์ ชาวเสมา (2559) อธิบายถึงการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและการอำนวยความสะดวกลดภาระแก้ไข ปัญหาในการดำเนินงานการสร้างทัศนคติและความเชื่อค่านิยมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้มีวัฒนธรรม ของการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลง

รุ่งอรุณ บวรชัยเดช (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมี ความสามารถในการคาดการณ์มีความสามารถในการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของ ตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักมีความสามารถในการจูงใจการโน้มน้าวบุคลากร ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานมีแนวทางการปฏิบัติที่ดีสร้างสัมพันธภาพที่ดีทั้งภายในและ ภายนอกเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมและส่งผลให้การบริหารโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้นำที่มี ความสามารถด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แสวงหาความช่วยเหลือที่จำเป็นในเชิงรุก สามารถจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมวัฒนธรรม ของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตทางวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความสามารถทางวิชาการในการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง

เกศกนก ฅ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบของการมีวัฒนธรรมของการสื่อสารและการร่วมมืออย่างทั่วถึงประกอบไปด้วย 1) ครูผู้สอนทุกคนร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งโดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้คำปรึกษาและคำชี้แนะ 2) ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความผูกพันและเชื่อมโยงในการร่วมมือแก้ไขปัญหาของนักเรียน 3) ครูมีความผูกพันกับโรงเรียน เสียสละ และทุ่มเทในหน้าที่ 4) ครูให้ความร่วมมืออย่างสูงในการพัฒนาคุณธรรมและประพฤตินักเรียน 5) ครูส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสาธารณะและพัฒนาสังคม

พิสิฏฐ์ ชาวเสมา (2559) อธิบายถึงการความร่วมมือและสื่อสาร คือ การรับรู้ต่อความทุ่มเทความตั้งใจที่บุคลากรและผู้บริหารมุ่งให้ความสนใจต่อการปรับปรุงการเรียนรู้อะไรและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันและมีการสื่อสารระหว่างกัน

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การความร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง หมายถึง ครูและบุคลากรในทุกระดับชั้นมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยน ติดต่อสื่อสารซึ่งกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีแนวทางที่ชัดเจน เข้าใจตรงกัน เป็นทีมดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง

การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

เกศกนก ฅ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรการสอนและการวัดผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานประกอบด้วย 1) หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและหลักสูตรแกนกลาง 2) การใช้กลยุทธ์ในการสอนและการใช้สื่อที่มีการวิจัยในชั้นเรียน โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและการฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จริง 3) ครูมีวิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน

พิสิฏฐ์ ชาวเสมา (2559) ศึกษาการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน เป็นการรับรู้ต่อการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนการประเมินผลการเรียนรู้

ของนักเรียนที่มีความเชื่อมโยงกันและเกิดประสิทธิผลต่อกระบวนการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน หมายถึง หลักสูตรที่วางแผนไว้สอดคล้องกับข้อกำหนดการเรียนรู้ทางวิชาการที่จำเป็น ใช้กลยุทธ์และสื่อการสอนที่มีการวิจัย ครูและบุคลากรเข้าใจบทบาทของการประเมินในชั้นเรียนโดยวัดและประเมิน ด้วยวิธีประเมินงานของนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่กำหนดและสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของต้นสังกัดและเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยใช้กลยุทธ์ และกระบวนการทางวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมตามศักยภาพ

การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบการกำกับการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอประกอบไปด้วย 1)ผู้บริหารส่งเสริมและติดตามในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง 2)ผู้บริหารติดตามการจัดการเรียนการสอนและการใช้เครื่องมือในการวัดประเมินผลที่หลากหลายเพื่อติดตามผลการเรียนของนักเรียน 3)การเน้นการสอนเพื่อตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4)การใช้ผลการประเมินการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

พิสิฐฐ์ ชาวเสมา (2559) ให้นิยามการมีความถี่ในการติดตามการเรียนและการสอน เป็นการรับรู้ต่อการทบทวนและการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การมีความถี่ในการติดตามการเรียนและการสอน หมายถึง วิธีการประเมินที่ต่างกันและมีความต่อเนื่องจะสามารถระบุถึงนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือได้ การสนับสนุนหรือการสอนเพิ่มเติมทั้งในระหว่างเรียนหรือนอกเวลาเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ เพื่อนำผลประเมินมาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดให้มีการติดตามการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และการติดตามผลการเรียนของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูติดตามผลการเรียนของผู้เรียนโดยการนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกเวลาเรียน

การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

เกศกนก ฅ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีจุดเน้น ประกอบด้วย 1)การมีจุดเน้นที่ชัดเจนในการพัฒนาครูถึงความจำเป็นสูงสุด 2)การป้อนกลับของผลการจัดการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างครอบคลุม 3) การพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 4)การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีจุดเน้นที่มุ่งปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน

พิสิฐฐ์ ชาวเสมา (2559) ศึกษาการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาครูที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้เชิงลึกและทักษะใหม่ใหม่ตามมาตรฐานวิชาชีพการประเมินผลการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน

ธันวา ความทิตต์พันธ์ (2564) ศึกษาศึกษาการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ครูมืออาชีพ (Professional teacher) หมายถึง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาและจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ของการศึกษา ครูมีการใช้สื่อประกอบการสอนมีความรู้พื้นฐานในด้านการวิจัย สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามข้อมูลในการประเมินชั้นเรียนสามารถนำข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ หมายถึง เน้นการฝึกอบรมในส่วนที่บุคลากรต้องการมากที่สุด ผลที่ได้เป็นรับจากการเรียนรู้และการสอนมุ่งเน้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยสนับสนุนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และเป็นไปตามความต้องการ ในสายวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้เชิงลึก และทักษะใหม่ๆตามมาตรฐานวิชาชีพ

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) ศึกษาองค์ประกอบการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 1) โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา 2) นักเรียนให้ความเคารพและมีความสัมพันธ์อันดีกับครู 3) นักเรียนมีความผูกพันกับการเรียนรู้ 4) มีสิ่งแวดล้อมเรียนรู้ที่ใกล้ชิดระหว่างครูและนักเรียน 5) บรรยากาศของโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 6) สิ่งแวดล้อมดึงดูดและทำทนายต่อการทำงาน

พิสิฐฐ์ ชาวเสมา (2559) เสนอแนวการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการรับรู้ต่อสถานศึกษาที่จัดบรรยากาศและวัฒนธรรมเชิงบวกที่เหมาะสมกับพฤติกรรมของนักเรียนจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยและจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่มีความอบอุ่นดึงดูดใจและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการพร้อมทั้งจัดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ศิริญา ภิญา (2560) อธิบายถึงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีการสะท้อน ผลงานวิเคราะห์และวิพากษ์ รวมทั้งสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีสุขภาพดี และกระตุ้นสติปัญญา นักเรียนเคารพและมีส่วนร่วมกับครู บุคลากรในการเรียนการสอน มีการเรียนการสอนเป็นแบบส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขนาดเล็กช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาของบุคลากรและผู้เรียน ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการวิชาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้สึก อบอุ่น มีวิสัยและมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้

การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับชุมชนซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นตัวแทนศิษย์เก่าผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมในการ

จัดการศึกษาทุกด้านเพื่อให้เป็นไปในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนมากขึ้น

เกศกนก ณ พัทลุง (2556) เกศกนก ณ พัทลุง 2556 ศึกษาองค์ประกอบการมีส่วนร่วมอย่างสูงของครอบครัวและชุมชนประกอบด้วย 1) ทุกภาคส่วนตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาไม่เฉพาะเพียงแค่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 2) ครอบครัวหน่วยงานภาครัฐและธุรกิจสถาบันการศึกษาร่วมกันมีบทบาทในการรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา 3) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสร้างความไว้วางใจจากโรงเรียนครอบครัวและชุมชน 4) โรงเรียนสร้างความมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อสนับสนุนพันธกิจและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

พิสิฐฐ์ ชาวเสมา (2559) อธิบายการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน เป็นการรับรู้ต่อการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา การให้ความร่วมมือและการสนับสนุนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกรูปแบบ

G.Sue Channon (2007) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง หมายถึง ครอบครัว หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัย และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เปิดโอกาสและสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีบทบาทการส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยมีการดำเนินงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งจะช่วยเปิดโลกทัศน์ ในการเรียนรู้บทบาทและลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ยังเป็นปัจจัยเสริมในการช่วยลดและบรรเทาวิกฤตจากสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ภาวะผู้นำมุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของการเป็นผู้นำทางด้านพฤติกรรม ด้านสถานการณ์ จนกระทั่งสามารถรวบรวมเป็นทฤษฎี

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สมชาย เทพแสง (2555) ให้ความหมายภาวะผู้นำ เป็นภาวะที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มและทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้ภาวะผู้นำกับความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กันคือบุคคลที่มีความเป็นผู้นำย่อมประสบความสำเร็จในการทำให้กลุ่มบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กุหลาบ หงษ์ทอง (2559, น.50) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งมีอิทธิพล มีอำนาจ แสดงบทบาทหน้าที่จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถและทักษะกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จ

อาชีวะ ยี่หะมะ (2560) วิธีหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจอิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถในการโน้มน้าวสนับสนุนความสามารถของผู้ตามและสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติและอำนวยความสะดวกให้กับตนและปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bernard M. Bass (1981) ได้รวบรวมความหมาย ภาวะผู้นำแล้วจำแนกความหมายของ ภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1.ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Traits) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดความยินยอม (Compliance) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อำนาจทางตรงและทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ ไม่ใช่การขู่บังคับ

5.ภาวะผู้นำในฐานะเป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคำสั่งภารกิจกรรมของกลุ่ม

6.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม มองโน้มน้าวใจ หรือดลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้คนอื่นทำตามไม่ใช่การขู่เชิญหรือใช้อำนาจ

7.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

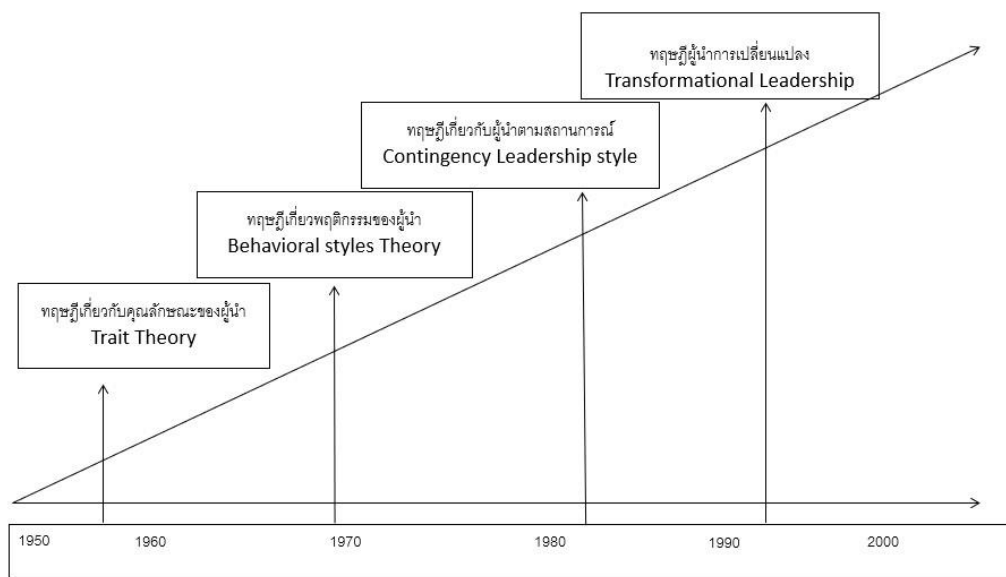
9.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10.ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆในกลุ่มและควบคุม ชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมาย

11.ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้ (พงษ์ลิขิต เพชรผล, 2563)

- 1.ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- 2.ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- 3.ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- 4.ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)



ภาพประกอบ 5 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำในช่วงค.ศ. 1940 ถึง 1960 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ ผู้ตามและพฤติกรรมขององค์การแนวคิดหลักของทฤษฎีคือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าผู้นำและผู้ตามตามมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (พงษ์ลิขิต เพชรผล, 2563)

แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ รังสรรค์ ประเสริฐศรี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น.35-40) อธิบายถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เฉพาะอย่างที่เหมาะสมและแตกต่างกัน แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. ลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้าง ความศรัทธาและความไว้วางใจ โดยมีลักษณะเด่น คือ เป็นคนกล้าแสดงออกและแสดงออกที่เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ กระตือรือร้น มีความอดทนสูงต่อสภาวะความเครียดหรือภายใต้แรงกดดัน รู้จักตนเองและมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย การมีความเข้าใจ มีความกล้า มีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวที่ยืดหยุ่น ภายใต้สถานการณ์ที่กดดันและสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้

แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำของ Daft

daft (1993 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ สร้างช่าง (2561, น.17-18) ได้อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่ดีมี 9 ประการดังนี้

1.ความสามารถพิเศษ (Charisma) คือ ความน่าเคารพนับถือ ศรัทธาและน่าไว้วางใจมีความสามารถในการเข้าใจความต้องการของผู้อื่นและสร้างสำนึกของบุคคลในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.ให้ความสนใจและเอาใจใส่แต่ละบุคคล (Individual Consideration) โดยการเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา คำชี้แนะและรับฟังพร้อมทั้งสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.กระตุ้นอย่างชาญฉลาด (Intellectual Stimulation) เป็นการส่งเสริมให้ผู้อื่นคิดโดยใช้เหตุผลและข้อมูลสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ใหม่

4.มีความกล้าหาญ (Courage) หมายถึงการยืนหยัดหรือการยืนยันในความคิดและความเชื่อโดยไม่กดดันให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามกับตนเอง

5.มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) เป็นการรักษาไว้ซึ่งข้อตกลงหรือข้อผูกพันที่ยอมรับในความผิดพลาดสามารถทำงานได้อย่างอิสระ

6.มีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

7.มีความซื่อสัตย์ (Integrity) โดยการประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

8.มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ (Judgment) เป็นการประเมินวัตถุประสงค์จากทางเลือกที่หลากหลายประกอบกับการนำข้อเท็จจริงมาพิจารณาอย่างมีเหตุผลและเป็นไปตามสภาพจริงนำประสบการณ์ที่ผ่านมารวบรวมเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณาและการตัดสินใจให้ตรงตามสภาพปัจจุบัน

9.ยอมรับนับถือผู้อื่น (Respect for Others) เป็นการยอมรับทั้งด้านความคิดแนวคิด ข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นแม้จะตามสถานภาพหรือต่างตำแหน่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theories)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจเรื่อง ภาวะผู้นำในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ นักวิจัย

กลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ ผู้ตามและพฤติกรรมขององค์การแนวคิดหลักของทฤษฎีคือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าผู้นำและผู้ตามตามมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (ธิดา เมฆะทัต, 2562)

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัยไอโอวา

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา 1940 โดย Lippit & White (อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น.258-259) ผลของการศึกษาแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leaders) หมายถึง ผู้นำที่ยึดตนเองเป็นที่สำคัญ เป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายรวมถึงวิธีการดำเนินการด้วยตนเองแล้วจึงสั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามผู้นำจะควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดไม่เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นหรือมีอิสระในการปฏิบัติงาน ในลักษณะสถานการณ์แบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจแสดงความไม่พอใจต่อผู้นำเช่น แสดงกิริยาโต้ตอบความไม่พอใจหรือเมินเฉย

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันโดยระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีการโต้ตอบหรือการบอกรับกลับในการปฏิบัติงานช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

3. ผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-Faire Leaders) เป็นลักษณะที่ผู้นำให้อิสระในการทำงานการตัดสินใจกับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานจะปล่อยให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามสบายผู้นำจะเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาในบางโอกาส จะเห็นได้ว่าผู้นำในลักษณะนี้ไม่มีบทบาทในการนำในลักษณะสถานการณ์เช่นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจไม่พึงพอใจแต่ชอบมากกว่าแบบอัตตนิยม

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ Blake & mouton's Managerial Grid

Blake & mouton's Managerial Grid (1964 อ้างถึงใน พงษ์ลิขิต เพชรผล (2563) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 ปัจจัย คือ คน (People) และผลผลิต (Product) ซึ่งกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน เรียก รูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ ได้แก่

1.แบบมุ่งงาน (Task - Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย ผู้นำมีพฤติกรรมแบบเผด็จการ เป็นผู้กำหนดวางแผนแนวทางการปฏิบัติ ออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2.แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ เน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร มีการกำกับติดตาม การนิเทศเพียงเล็กน้อยเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยในการดำเนินงานไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ ประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเองเป็นส่วนใหญ่

4.แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารคาดหวังกับผลงานเทียบเท่ากับความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะนี้ใช้ในระบบราชการที่มีกฎระเบียบ และแผนการดำเนินงาน ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยง มีการประนีประนอมในการจัดการความขัดแย้ง

5.แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเรื่องงาน โดยที่ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานไม่ขัดแย้งกัน เน้นบรรยากาศสนุกสนาน ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติ สมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความเคารพนับถือซึ่งกัน ผู้บริหารเชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น สมาชิกพึ่งพาอาศัยกัน ไว้วางใจกัน มีการยอมรับความสามารถแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

ปาริชาติ สมใจ (2556, น.16)การที่ผู้นำองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแนวทางในการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

วิชงุกร แดงแก้ว (2563) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถของผู้นำในการให้คำแนะนำหรือสั่งการในแต่ละสถานการณ์ให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่และตามความรับผิดชอบซึ่ง การแสดงออกของผู้นำไม่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียวแต่ผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้ได้วิธีการบริหารที่เหมาะสมและประสบความสำเร็จสูงสุด

Hersey และ Blanchard (1974)ภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการกล่าวถึงผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นผู้ที่ต้องพยายามทรงอิทธิพลถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์คือการที่ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนตนเองไม่ใช่ให้ผู้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำอาจต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ออกมาพบกับความต้องการของบุคคลอื่นในองค์กรตามพื้นฐานของสถานการณ์

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ Reddin

Reddin (1970 อ้างถึงใน วิชงุกร แดงแก้ว (2563, น.39-40) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหารทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีลักษณะความเป็นผู้นำ แต่มีความแตกต่างกันว่าผู้นำของแต่ละคนมีลักษณะไม่เหมือนกันโดยมีความเป็นผู้นำเล็กน้อยแตกต่างกันซึ่งบางคนอาจยึดมั่นในรูปแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งหรือบางคนเปลี่ยนแปลงรูปแบบผู้นำไปตามเวลาตามสถานการณ์หรือตามสิ่งแวดล้อมและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ

1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติ ได้ผลโดยผู้นำจัดการหรืออำนวยความสะดวก

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความไว้วางใจความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลักถ้าสถานการณ์เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลมาก

ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin แบ่งภาวะผู้นำในการบริหารออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. แบบผู้แบบผสมผสานหรือผู้นำแบบประสาน (Integrated) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญทั้งคนและงานมากเป็นพฤติกรรมที่มุ่งคนและมุ่งงาน

2. แบบมิตรภาพสัมพันธ์หรือผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related) ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมในการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อยโดยพฤติกรรมจะมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. แบบผู้นำแยกตัวหรือแบบปลีกตัว (Separated) มีลักษณะไม่มุ่งเน้นที่คนและไม่มุ่งเน้นงาน

4. แบบผู้เสียสละหรือผู้นำแบบอุทิศตน (Dedicated) ผู้นำรูปแบบนี้มีพฤติกรรมทางด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ Hersey and Blanchard

Hersey P, Blanchard K.H., และ Johnson D.E. (2013) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยแบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผล หรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีประกอบไปด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านการทำงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบบอกกล่าว (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะบริหารโดยเน้นการใช้อำนาจการสั่งการ การให้คำแนะนำ และตัดสินใจให้กับผู้ตาม ต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว คือ จากผู้นำสู่ผู้ตาม (One-way communication, top-down) นอกจากนี้ ผู้นำยังมีควบคุมติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิด พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จึงเป็นลักษณะมุ่งงาน แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการสั่งการ ลักษณะเช่นเดียวกับแบบแรก แต่มีการเปิดช่องทางให้ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามหรือแสดงความคิดเห็นได้ ดังนั้นจึงมีลักษณะการสื่อสารภายในองค์การ แบบสองทาง (Two-way communication) ผู้นำให้คำปรึกษา แนะนำทำหน้าที่ลักษณะพี่เลี้ยง (Coach) ให้แก่ผู้ตามโดยใกล้ชิดตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง และในขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ แก่ผู้ตามในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปกำกับ สั่งการหรือควบคุม จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง แต่มุ่งงานต่ำ

4. ผู้นำมอบอำนาจ (Delegating) ผู้นำประเภทนี้จะแสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ ทักษะ ฝีมือ ตลอดจนความสามารถในการรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักมอบหรือกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการดำเนินงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหาร โดยมุ่งงานต่ำและขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้คือ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ เพื่อมุ่งไปที่ภารกิจอย่างกว้างๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เพื่อบรรลุความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ผลความสำเร็จของงานที่มากกว่าความต้องการในระดับต่ำ ความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่ทำให้เกิดความมั่นใจในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจที่เกินกว่าปกติ

กระทรวงศึกษาธิการ 2550 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองเห็นงานแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม ชี้นำ กระตุ้น และให้ความมีส่วนร่วมกับการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

วรุฒิ อ้นปัญญา (2563) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นและมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจผู้ตามให้มองไกลเกินความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978)

เบอร์น (Burns, 1978) เสนอความเห็นว่าการแสดงบทบาทผู้นำยังมีปัญหาอยู่ เพราะความรู้เรื่องกระบวนการความเป็นผู้นำไม่มีองค์ความรู้ที่เพียงพอ ซึ่งผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างอำนาจกับความเป็นผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม อำนาจที่เกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อบรรลุ

เป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อให้เกิดแรงจูงใจ และ นำมาซึ่งความพึงพอใจ ผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power) เบอธน์ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เดิมเชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นผู้นำที่ใช้วิธีจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามที่วางไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดในงานอย่างชัดเจนและมีรางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามของผู้ตามกับการบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนนี้ช่วยให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกร่วมกัน ลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะเกิดประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่คงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วผู้นำควรใช้วิธีบริหารจัดการแบบใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันทุกองค์การแข่งขันกันมากขึ้น จึงได้เสนอลักษณะผู้นำแบบใหม่ที่ สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันคือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดย การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ ใน องค์การทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้ง ผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความ ต้องการ ของผู้ตาม ตอบสนองต่อความต้องการอย่างมากของผู้ตาม เน้นการกระตุ้น ยกย่อง และ พัฒนาผู้ตาม ให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยนผู้ตามในเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กัน ไป เรียกว่า Domino effect

3. ผู้นำทางจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) ความต้องการ (Needs) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความ

เป็นธรรมและ ความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass 1985)

แบสส์ (Bass 1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบอเรน ซึ่งแบสส์ พบว่าพฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาใน สัดส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และ ความสนใจของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบได้แก่

1. ความเสน่ห์หา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ ของผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือพฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้

3. การคำนึงความปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสส์ และ อวลิโอ (Bass & Avolio 1994)

ในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบสส์ (1985) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถไปในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์องค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และสร้างในผู้ตาม มุ่งให้เกิดความสนใจของตน โดยมีองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charismatic Leadership) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง โดยเป็นที่เคารพนับถือ เป็นที่ยกย่อง สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ เพื่อให้ประสบความสำเร็จนี้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีทักษะ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ตามได้เข้าใจ สามารถปฏิบัติตามได้ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึก เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีศีลธรรม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ยึดประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำแสดงออกถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ เฉลียวฉลาด ตั้งใจ และเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อและค่านิยม ทั้งยังสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้นำ ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจจากภายใน โดยการให้ความสำคัญ สร้างความท้าทายกับผู้ตามกับเรื่องงาน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำกระตุ้นความรู้สึกนึกคิดของทีมงานให้มีชีวิตชีวา กระตุ้นและแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนโดยปรับเจตคติด้านบวกในผู้ตามมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต และโน้มน้าวให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งที่มีการพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการกระตุ้นให้คำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปหรือวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการคิดและแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ เดิม ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินความคิดเห็นของผู้ตามว่าเป็นสิ่งที่

ถูกหรือผิด ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งคำถามต่อค่านิยมและความเชื่อของตนเองเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ความเป็นไปได้และแนวทางในการดำเนินการตามค่านิยมและความเชื่อนั้น ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำที่ให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการเจริญเติบโตของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติโดยให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยผู้นำเป็นผู้สร้างบรรยากาศของการให้กำลังใจและสนับสนุน ผู้นำจะเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามในกรณีที่ผู้ตามต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและความช่วยเหลือให้ปรับปรุงพัฒนาและก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่กำลังถูกตรวจสอบหรือจับผิด

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)” ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิด ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จะกว้างครอบคลุมแนวคิดภาวะผู้นำแบบต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) เป็นต้น จากทัศนะนักวิชาการหลายท่านต่างมีแนวคิดที่สอดคล้องกัน คือ ผู้นำต้องตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์สามารถอธิบายให้เห็นว่าองค์การในอนาคตจจะมีมีการเจริญเติบโตไปในลักษณะลักษณะใด และมีสภาพดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ยังได้กำหนดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership Competencies) ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะ ที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหลักนั้น ซึ่งอธิบายว่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและการสื่อสาร ภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ เนื่องจากองค์การปัจจุบันควรพัฒนาเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์การให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจ

ให้บุคคลากรใน องค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary leader) สามารถสร้างวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ และสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2557: 91-92) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นกระบวนการจัดการเชิงรุก (proactive management) และเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตโดยมีลักษณะทางกลยุทธ์เป็นพื้นฐานที่ นำไปสู่รูปแบบของวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ ซึ่งมีพื้นฐานสำคัญในการเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2 ประการ คือ 1) ผู้นำต้องพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม (to initiators the environment) และ 2) ผู้นำต้องพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง (initiators of change) (Manning & Robertson, 2002)

3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำถือเป็นสมรรถนะสำคัญ ที่จะช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและการสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ มีค่านิยม ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรม ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนต่อคนอื่น ทั้งภายในและภายนอกได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจ

รักเกียรติ หงษ์ทอง (2559) ให้นิยาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำพาองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นโดยผู้นำต้องสามารถสื่อสารยุทธศาสตร์ให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความสนใจมองเห็นความจำเป็นตลอดมีแนวทางในการปฏิบัติที่ตรงกันโดยอาศัยการกระตุ้นหรือการรวมพลังจูงใจเพื่อให้สมาชิกขององค์กรแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการรวมถึงการสร้างช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันแสดงความคิดเห็นนำไปสู่ความหลากหลายทางความคิดก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์วิธีการและกระบวนการทางทำงานที่สร้างสรรค์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, น.31) ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์คาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนมีวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การเพื่อให้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์การผู้นำ

ต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสามารถโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธาและร่วมสานฝันขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562, น.29) ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างนวัตกรรม

ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

นาคนครา เหลนปก (2565, น.40) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการนำองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้น โดยเริ่มต้นจากการสื่อสารให้พุดตามเกิดความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมพลังจูงใจเพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์กร ตลอดจนให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการและกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้ผู้อื่นรับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งวิสัยทัศน์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและประสบความสำเร็จได้ ผู้นำสามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงวิสัยทัศน์และประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างเต็มศักยภาพ

3.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของสมชาย เทพแสง

สมชาย เทพแสง (2552) ได้อธิบายถึง ได้อธิบายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ การยอมรับและความน่าเชื่อถือจากบุคลากร สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากร มีความสามารถในการจูงใจ เป็นผู้มีสมาธิเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีเมตตาธรรม ใจดีต่อการทำงาน และมีใจบริการ พร้อมต่อการ

ปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้เกิดความประทับใจ ความไว้วางใจในการทำงาน ให้อิสระในการทำงานปราศจากการควบคุม เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี สร้างความเป็นกันเอง ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2553) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติและชัดเจนในรูปแบบการดำเนินการ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มจะไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างจริงจัง นอกจากความสามารถการสื่อสารและด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อนก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทำให้พวกเขาทราบว่าต้องทำอะไรและทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของไพฑูรย์ สีนลารัตน์

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือผู้นำสามารถกำหนดเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัด และกำหนดวิธีในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความรอบรู้ ความเก่ง มีวิธีการพร้อมๆกันไป ไม่ชำนาญเพียงวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ วิสัยทัศน์หรือทิศทาง ซึ่ง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่

วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนส่วนร่วมจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ตามสภาพจริงทั้งในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน โดยที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อสร้างศรัทธาในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรสู่ออนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายใต้การทำงานอย่างเป็นระบบ 5) พัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงาน 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 11-14) ได้อธิบายถึงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของพันธกิจ เป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ผิดไปจากจุดมุ่งหมาย การกำหนดวิสัยทัศน์นี้ยังรวมไปถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย โดยสมรรถนะทั้งระดับ 5 เป็นระดับสูงสุดที่ผู้บริหาร

หรือผู้นำต้องแสดงศักยภาพของตนเองด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการที่ตนรับผิดชอบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในระดับประเทศ และผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ได้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอก สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของนิกัญชลา ล้นเหลือ

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ได้ศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัดระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวทางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนิยาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผู้นำแสดงถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่จะต้องแสดงออกถึงการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของรักเกียรติ หงษ์ทอง

รักเกียรติ หงษ์ทอง (2559) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การสื่อสารกลยุทธ์ 3) การร่วมพลังจูงใจ 4) การนำการเปลี่ยนแปลง 5) การคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Hickman & Silva

Hickman & Silva (1984: 38) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งสรุปว่า เป็นการแสวงหาอุดมคติ วิธีการ แนวคิด ที่ชัดเจนจนตกผลึกเป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการยึดกับปรัชญาบรรณาการทิศทางของกลยุทธ์ สร้างความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์การรับวิสัยทัศน์ ผ่านการโน้มน้าว โดยการแสดงออกเป็นตัวอย่างให้ดู ส่วนในงานที่ยากคือการยอมรับอย่างถาวร การสร้างพันธะสัญญาให้กับสมาชิกองค์การในทุกระดับ สร้างความเข้าใจต่อผลกระทบจะเกิดขึ้น และความเกี่ยวข้องของวิสัยทัศน์กับ

สมาชิก การแสดงออกถึงการเกื้อหนุน การสนับสนุน ในการแปลความหมายของวิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องในความสัมพันธ์ของความรู้สึกบุคลากรในความเป็นห่วงกังวลกับงาน การสร้างความมั่นใจกับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Westley and Mintzberg

Westley and Mintzberg (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็นพลวัตมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ การสร้างภาพลักษณ์ (Image) คือภาพขององค์การที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตของ นั่นคือ วิสัยทัศน์ จากนั้นผู้นำต้องมีความสามารถและทักษะสื่อสาร เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) ผู้ตามมีอำนาจการตัดสินใจ (Empowered) เพื่อสมาชิกสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถแยกองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) การมอบอำนาจ (Empowerment) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (Idealized)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Nanus

Nanus (1992) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบของความสำเร็จอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายร่วม (shared purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การและทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (empowerment people) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม (appropriate organizational change) ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา และ 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า มีการบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี

สารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกันซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคล การเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างเหมาะสมและความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Rock

Rock (2009 อ้างถึงใน นิโกญชลา ลันเหลื่อ (2554) ได้อธิบายถึง หลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายใดในอนาคต 2) การกำหนดแผนที่ (mapping) ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ 3) การเดินทาง (journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้นักลากรเดินทางร่วมกันด้วยความเต็มใจ 4) การเรียนรู้ (earning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็นที่ปรึกษา (mentoring) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิก 6) การนำ (Leading) เป็นการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี 7) ค่านิยม (valuing) เป็นการยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณที่ดีในการบริหารจัดการการทำงาน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์(formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงของ Manning and Robertson

Manning และ Robertson (2002) อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมที่สำคัญอยู่ 10 ประการที่สอดคล้องกับ Hickman & Silva (1984) กล่าวไว้ข้างต้น ทั้งนี้คือการค้นหาแนวคิดจนได้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและถ่ายทอดความเข้าใจในทิศทางของยุทธศาสตร์ที่บูรณาการและรวมไว้ซึ่งค่านิยมทางวัฒนธรรม การกระตุ้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยผ่านการจูงใจ โน้มน้าวและจัดทำสิ่งที่ยากให้เป็นตัวอย่าง การทำพันธะสัญญากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและพยายามทำความเข้าใจความสัมพันธ์เกี่ยวข้องส่วนบุคคล การแสดงออกในลักษณะที่ให้ความสนใจ การแปลความหมายวิสัยทัศน์สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละคน การใส่ใจกับหลักขององค์กร การคงไว้ซึ่งกิจกรรมที่เป็นศูนย์กลาง การแสวงหาวิธีการปรับปรุงการทำงานโดยสังเกต การเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอกองค์กร การตรวจวัดความสำเร็จ

สูงสุดขององค์กรตามศักยภาพ เพื่อที่จะเติมเต็มวิสัยทัศน์ให้เต็ม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยใช้ทฤษฎีของ นิกัญชลา ลันเหลือ (2554) ซึ่งมีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) มีรายละเอียดดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554) นิยามการสร้างวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของการศึกษาที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์อนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562) อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงบทบาทการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาผ่านวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมความคิดนอกกรอบในการทำงาน

อรพรรณ หันแกลง (2563) อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้บุคลากรรับทราบแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนในอนาคตโดยวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมกับบุคลากร ในการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ โดยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางและแสดงถึงเป้าหมายที่ชัดเจนที่สถานศึกษาจะดำเนินการไปในอนาคต ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ได้นั้นต้องมีความท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และควรเป็นกระบวนการคิดนอกกรอบที่เคยปฏิบัติ

การเผยแพร่วิสัยทัศน์

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554) ให้ความหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถและทักษะการสื่อสาร ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับและเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสาร และความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้พูดตามเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับและทุ่มเทให้แก่วิสัยทัศน์ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารการใช้สื่อการโน้มน้าวการจูงใจในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ถึงบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันมองเห็นวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์พร้อมทั้งอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

อรพรรณ หันแกลง (2563) อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการสื่อสาร การโน้มน้าวและจูงใจในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและมองเห็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของสถานศึกษาพร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554) ให้นิยามการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การรวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีมโดยบุคลากรสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมุ่งเน้นการกระจายอำนาจแก่บุคลากร

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการกำกับการแปลงวิสัยทัศน์ของ

สถานศึกษาสู่การปฏิบัติกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์แผนงานโครงการและกิจกรรมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตลอดจนการมอบอำนาจและความไว้วางใจให้แก่บุคลากรต่อการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรเพื่อบริหารงานตามแผนงานการกำกับนิเทศและติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

อรพรรณ หันแกลง (2563) อธิบาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงอาศัยความร่วมมือความทุ่มเทความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำกับ ติดตามและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงผ่านการสร้างกลยุทธ์ สำหรับแผนงาน โครงการและกิจกรรมภายในสถานศึกษา

การเป็นแบบอย่างที่ดี

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ให้นิยาม การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตามเห็นถึงความยึดมั่นในวิสัยทัศน์สร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตให้กำลังใจและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานมีการกระตุ้นในการสร้างนวัตกรรมใหม่ใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยี

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ให้ความหมายของ การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานการมีคุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาทั้งยังรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากรเป็นแบบอย่างการอุทิศตนในการทำงาน

อรพรรณ หันแกลง (2563) อธิบายถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นคนที่มีความคุณธรรมจริยธรรมโดยสามารถสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจความศรัทธาของผู้คนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้อุทิศตนเพื่อความเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการยึดมั่นตามที่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยการสร้างศรัทธา และ

ความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ โดยเป็นที่ปรึกษาที่ดีและรับฟังบุคลากร มีสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาบรรลุผล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

บุญชู สุนทรศิริ (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตที่ 27 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารและครูสถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูจำนวน 456 คนใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเคซีเมอร์แก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมีสัมประสิทธิ์ความเที่ยง .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและลงโทษ

1.2 ระดับองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถรักษาบุคลากรที่เก่ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 อยู่ระหว่าง 0.826-0.899 พบว่า ภาวะผู้นำมี

ความสัมพันธ์กับองค์การที่มีสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์มากอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ 0.93 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.6 ซึ่งมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05

พัชราพร ศิริพันธ์บุญ (2559) ได้วิจัยศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายและโรงเรียนสมรรถนะสูง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายที่เป็นตัวทำนายการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษา ระเบียบวิธีการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 443 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีคุณภาพความตรงและความเที่ยงทั้งฉบับได้ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าความถี่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดได้แก่ การปฏิบัติภาวะผู้นำ ส่วนโรงเรียนสมรรถนะสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ การติดตามความก้าวหน้าของการเรียนการสอน

2. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นไปในทางบวกมีค่าอยู่ระหว่าง. 052 ถึง. 075

3. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน การเป็นผู้นำของครู การตัดสินใจร่วมกัน การจัดองค์กรในสถานศึกษา วิสัยทัศน์ร่วม และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.849 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ทำนายหรือการพยากรณ์ร่วมร้อยละ 72.10

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2558 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเคซีเมอร์แกน จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43-.81 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 กับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคมสองมีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งระดับ .95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำนวน 325 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเคซีเมอร์แกน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความเที่ยง .980 และ .991 ตามลำดับ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ข้อมูลแบบทดสอบคุณแบบขั้นต้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 38 ในภาพรวมและหลายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 38 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 38 คือตัวแปรด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างนวัตกรรม

ทั้งนี้ ความทิตต์พันธ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง วัตถุประสงค์วิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง และ 2) ศึกษาผลยืนยันองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนทั้งสิ้น 96โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ครูมืออาชีพ 4) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5) ความผูกพันในงาน 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 7) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงมีความถูกต้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

นาคนครา เหลนปก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดราชบุรี วัดอุปประสงค์ในการศึกษาวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพและ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของรัฐที่เข้าร่วมการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 327 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนการกระจายตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วยความเป็นแบบอย่างที่ดีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์
2. ระดับการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบไปด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากรการวัด การวิเคราะห์ ผลลัพธ์ การจัดการเรียนรู้นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การนำองค์การและกลยุทธ์ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 89.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Wilmore (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ผลปรากฏว่าพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น นอกจากผู้นำจะมีวิสัยทัศน์แล้วยังต้องสามารถบอกกล่าวและเผยแพร่วิสัยทัศน์ แก่ผู้อื่นให้เข้าใจ และยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น จากได้กล่าวถึง ลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกสภาพปัจจุบันต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องสื่อสารให้คนทราบ ทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ทราบถึงภารกิจและแนวทางการดำเนินการแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาร่วมคิดและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งร่วมกำหนดแนวทางที่ส่งผลให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติวิสัยทัศน์ โดยกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนงานที่ปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

de Waal (2008) ศึกษาการวิจัยเรื่อง บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรสมรรถนะสูง (The role of information technology in the high performance organization) มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการที่มีคุณภาพสูง หมายถึง ผู้บริหารขององค์กรต้องสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจ มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรขององค์กร 2) กำลังพลที่มีคุณภาพสูง หมายถึง การที่องค์กรมีทีมงานการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับงานมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นที่ดี 3) ความผูกพันระยะยาว หมายถึง การที่องค์กร สามารถสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรในระยะยาว 4) การเปิดเผยและเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดและเน้นการเปิดเผยในการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการคิดค้นสิ่งใหม่ หมายถึง องค์กรมีกลยุทธ์ที่มีลักษณะ มีการกำหนดแนวทางองค์กรที่แตกต่างจากองค์กรคู่แข่ง การจัดระบบโครงสร้าง ตลอดจนการให้บริการที่มีความเฉพาะตัวขององค์กร ซึ่งจากผลการศึกษารoles of information technology in the high performance organization แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้มีความพิเศษต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง แต่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพิ่มการดำเนินงานให้รวดเร็ว สามารถตรวจสอบและติดตามกระบวนการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้น สามารถลดเวลาในการส่งสินค้า ลดค่าใช้จ่ายการดำเนินการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากยิ่งขึ้น

Willert (2012) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาแนวทาง ปฏิบัติที่เป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้บริการเขตการศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติแห่ง Malcolm Baldrige กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัล MBNQA เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบเอกสารการสมัคร MBNQA และเอกสารการรายงานประจำปี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงที่ส่งผลต่อการหารองค์กรที่เป็นเลิศ มี 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มี 3 องค์ประกอบ 1) ผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันทั้งองค์กร 2) ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับข้อมูลภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายนำมาใช้ในการสื่อสารให้มีความสำคัญและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและผลดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) การปรับกระบวนการเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนสื่อสารและเสริมสร้างโมเดล PDSA สำหรับปรับปรุงแนวทางภายในองค์กรและกำหนดวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. การให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำแบบร่วมมือ มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้กับผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน 2) ความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถและการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในเครือข่ายร่วมพัฒนา

Hamzah (2017) ได้การวิจัย เรื่อง การจัดการความสามารถและความเป็นผู้นำของครูในการพัฒนาความสามารถพิเศษในโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงในมาเลเซีย ความเป็นของการวิจัย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เปิดเผยว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงประสบความสำเร็จในการปรับปรุงผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยใช้กลยุทธ์ รวมถึงการผสมผสานที่เฉพาะเจาะจง การนำไปใช้ การจัดการกลยุทธ์เหล่านี้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ งานวิจัยสำรวจและยืนยันปัจจัยการจัดการความสามารถที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของครู กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย 400 คนของโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงในมาเลเซียทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าเฉลี่ยผิดพลาดของการประมาณ (RMSEA) คือ 0.049 ดัชนี Tucker-Lewis (TLI) คือ 0.942 และดัชนีเปรียบเทียบเชิงเปรียบเทียบ (CFI) คือ 0.962 ถูกนำมาใช้ในการทดสอบรูปแบบสมการโครงสร้างของการจัดการความสามารถ ซึ่งบ่งชี้ว่าแบบจำลองเหมาะสม การวิเคราะห์ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าระดับของการดำเนินงานของการจัดการความสามารถอยู่ในช่วงดีมาก และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการพัฒนาความเป็นผู้นำของครู การศึกษานี้เป็นหนึ่งในมุมมองแบบบูรณาการของปัจจัยการจัดการความสามารถ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของครูในโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง ที่เพิ่มจำนวนการศึกษาเชิงประจักษ์

บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการใช้ระบบวิธีเชิงปริมาณในการพยากรณ์ตัวเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) แล้วนำมาวิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน จำนวน 14,657 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ที่ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน Krecie & Morgan (1970 อ้างอิงจากอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562:174) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (Strata) และกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียนจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด วิธีการดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนออกตามขนาดสถานศึกษา 3 ขนาด ดังตาราง

ขนาดเล็ก	194	แห่ง	จำนวนครู	3,231 คน
ขนาดกลาง	122	แห่ง	จำนวนครู	3,575 คน
ขนาดใหญ่	121	แห่ง	จำนวนครู	7,851 คน
จำนวนครูทั้งหมด	14,657		คน	

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดดังตาราง 5

ตาราง 5 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	194	3,231	83
ขนาดกลาง	122	3,575	93
ขนาดใหญ่	121	7,851	200
รวม	437	14,657	375

2. การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถาม (Questionnaire)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงเรียน แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคิอ์ท (Likert Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคิอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยนำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามลักษณะที่ต้องการ

3. ร่างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6. ปรับปรุงแบบสอบถาม และเพื่อขอคำแนะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ (Try out) กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

แบบสอบถามภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 แบบสอบถามการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 และแบบสอบถามทั้งหมดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการจัดทำผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้บริหารสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) โดยผู้ประสานงานกับสถานศึกษาด้วยตนเองและแจ้งกำหนดวันในการปิดรับแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถาม
2. กำหนดรหัสให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป
3. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่และร้อยละ
4. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- 4.51-5.00 หมายความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายความว่า อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

- สูงกว่า .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- .71-.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- .31-.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- .01-.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
- .00-.01 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 และภาพรวมทั้งฉบับ

โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1 สถิติพื้นฐาน
 - 2.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)
 - 2.1.2 ค่าความถี่ (frequency)
 - 2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)



บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
\hat{Y}	แทน	คะแนนของการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาที่ได้มาจากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนของการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาที่ได้มาจากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	คะแนนของด้านการสร้างวิสัยทัศน์
X_2	แทน	คะแนนของด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
X_3	แทน	คะแนนของด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
X_4	แทน	คะแนนของด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
Y_1	แทน	คะแนนของด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
Y_2	แทน	คะแนนของด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน
Y_3	แทน	คะแนนของด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
Y_4	แทน	คะแนนของด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง
Y_5	แทน	คะแนนของด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

Y_6	แทน	คะแนนของด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ
Y_7	แทน	คะแนนของด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ
Y_8	แทน	คะแนนของด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้
Y_9	แทน	คะแนนของด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง
X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) ปราบกฎผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	107	28.5
2. หญิง	268	71.5
รวม	375	100

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	75	20.0
31 - 40 ปี	120	32.0
41 - 50 ปี	109	29.1
มากกว่า 50 ปี	71	18.9
รวม	375	100.0
ตำแหน่ง		
ครู	349	93.1
ผู้บริหารสถานศึกษา	26	6.9
รวม	375	100.0
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	211	56.2
ปริญญาโท	163	43.5
ปริญญาเอก	1	.3
รวม	375	100.0
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	83	22.1
5 - 15 ปี	156	41.6
16 - 20 ปี	61	16.3
มากกว่า 20 ปี	75	20.0
รวม	375	100.0
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	83	22.1
ขนาดกลาง	92	24.5
ขนาดใหญ่	200	53.4
รวม	375	100.0

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 93.1 รองลงมา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 15 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 7

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.19	.60	มาก
2	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.24	.69	มาก
3	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.20	.68	มาก
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.27	.68	มาก
	รวม	4.22	.66	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 รองลงมาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 สำหรับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีนำข้อมูลมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	4.26	.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแผนการพัฒนาสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอก	4.22	.69	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะเป็นไปในอนาคต	4.15	.67	มาก
4	วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจตรงกัน	4.22	.69	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.09	.78	มาก
	รวม	4.19	.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครู บุคลากรในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแผนการพัฒนา สถานศึกษาโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 และ ข้อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรใน สถานศึกษาเข้าใจตรงกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	4.19	.79	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.21	.76	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	4.35	.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจให้ครู บุคลากรยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.23	.81	มาก
รวม		4.24	.69	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ

ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 และข้อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจให้ครู บุคลากรยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกับการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่กลยุทธ์สำหรับแผนงาน โครงการและกิจกรรม	4.17	.75	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.24	.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครู บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม	4.20	.77	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบเพื่อกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	4.14	.77	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแผนงาน โดยมีการนิเทศกำกับ ติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์สถานศึกษา	4.27	.74	มาก
รวม		4.20	.68	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแผนงาน โดยมีการนิเทศกำกับ ติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์สถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 และข้อผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูบุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด	4.27	.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร	4.33	.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาให้ครู บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผลของการปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา	4.26	.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ โดยเป็นที่ปรึกษาและรับฟังครู บุคลากร	4.27	.79	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.25	.82	มาก
รวม		4.27	.68	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และข้อผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ โดยเป็นที่ปรึกษาและรับฟังครู บุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 12

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม	4.36	.56	มาก
2	การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน	4.28	.61	มาก
3	การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	.67	มาก
4	การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง	4.22	.71	มาก
5	การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน	4.32	.57	มาก
6	การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.36	.59	มาก
7	การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ	4.27	.58	มาก
8	การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้	4.36	.60	มาก
9	การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง	4.28	.63	มาก
	รวม	4.29	.54	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 รองลงมาด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม มีคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 สำหรับด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.57 ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.63 ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.58 ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.71 และด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.67 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับร่วมกันในเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	4.34	.65	มาก
2	บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา	4.37	.66	มาก
3	บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามแผนงานของสถานศึกษา	4.38	.60	มาก
รวม		4.36	.56	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามแผนงานของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ข้อบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 ข้อบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับร่วมกันในเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคนโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาโดยเรียนรู้ไปถึงมาตรฐานในระดับสูงได้	4.28	.73	มาก
2	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ท้าทายด้านสติปัญญาและความสามารถของผู้เรียน โดยเน้นในเนื้อหาวิชาอย่างครบถ้วน	4.30	.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้	4.26	.81	มาก
รวม		4.28	.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ท้าทายด้านสติปัญญาและความสามารถของผู้เรียน โดยเน้นในเนื้อหาวิชาอย่างครบถ้วน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 ข้อผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาโดยเรียนรู้ไปถึงมาตรฐานในระดับสูงได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ข้อผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะทางวิชาการในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.21	.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน	4.14	.79	มาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.25	.71	มาก
	รวม	4.19	.67	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 ข้อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะทางวิชาการในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ข้อผู้บริหารสถานศึกษาบริหารทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.19	.81	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.23	.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน	4.26	.79	มาก
	รวม	4.22	.71	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนน

เฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน ประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ข้อผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 ข้อผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	หลักสูตรของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด และเหมาะสมกับท้องถิ่น	4.40	.65	มาก
2	ครูมีการใช้เทคนิควิธีการทางวิจัยในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.25	.65	มาก
3	การวัดและประเมินผลผู้เรียนของสถานศึกษา มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามสภาพจริง	4.31	.67	มาก
รวม		4.32	.57	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อหลักสูตรของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด และเหมาะสมกับท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ข้อการวัดและประเมินผลผู้เรียนของสถานศึกษา มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามสภาพจริง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 ข้อครูมีการใช้

เทคนิควิธีการทางวิจัยในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	4.44	.65	มาก
2	สถานศึกษาติดตามผลการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประเมิน ทบทวน และปรับปรุงการเรียนการสอน	4.32	.70	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผลการเรียนของผู้เรียน ทั้งห้องเรียนและนอกเวลาเรียน	4.34	.69	มาก
รวม		4.36	.59	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ข้อสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผลการเรียนของผู้เรียนทั้งห้องเรียนและนอกเวลาเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ข้อสถานศึกษาติดตามผลการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประเมิน ทบทวน และปรับปรุงการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	.64	มาก
2	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการอบรมทางวิชาชีพตามความสนใจและตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง	4.26	.68	มาก
3	บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการทักษะการดำเนินงานที่เป็นทักษะใหม่ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.22	.64	มาก
รวม		4.27	.58	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อบุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ข้อบุคลากรของสถานศึกษาได้รับการอบรมทางวิชาชีพตามความสนใจและตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ข้อบุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการทักษะการดำเนินงานที่เป็นทักษะใหม่ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ โดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้	\bar{X}	SD	ระดับ
1	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ โดยเอื้อต่อการเรียนรู้	4.42	.68	มาก
2	สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัยและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้	4.34	.68	มาก
3	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.34	.66	มาก
รวม		4.36	.60	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะโดยเอื้อต่อการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ข้อสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัยและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ข้อสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง	\bar{X}	SD	ระดับ
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.31	.70	มาก
2	สถานศึกษาสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษาให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.18	.68	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรูปแบบเครือข่ายการปฏิบัติงาน	4.36	.72	มาก
รวม		4.28	.63	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรูปแบบเครือข่ายการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ข้อสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ข้อสถานศึกษาสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษาให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา									
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	โดยรวม (Y)
X ₁	.642*	.720*	.775*	.724*	.601*	.647*	.680*	.690*	.647*	.772*
X ₂	.675*	.727*	.872*	.810*	.591*	.619*	.706*	.716*	.741*	.816*
X ₃	.658*	.729*	.872*	.813*	.632*	.658*	.719*	.750*	.681*	.822*
X ₄	.647*	.766*	.867*	.816*	.601*	.718*	.701*	.780*	.720*	.836*
โดยรวม(X)	.688*	.773*	.891*	.832*	.636*	.693*	.737*	.772*	.734*	.853*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .853 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .775^* .724^* .720^*$ ตามลำดับ และภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม และด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .690^* .680^* .674^* .647^* .642^*$ และ $.601^*$ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ และด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .872^* .810^* .741^* .727^* .716^*$ และ $.706^*$ ตามลำดับ และภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .675^* .619^*$ และ $.591^*$ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ และ ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .872^* .813^* .729^* .750^*$ และ $.719^*$ ตามลำดับ และภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .681* .658* .658* และ .638* ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ และด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .867* .816 .780* .766* .720* .718* และ .701* ตามลำดับ และภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม และด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .647* และ .601* ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	β	SE _b	t	p-value
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	.138	.152	.048	2.864*	.004
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	.141	.179	.060	2.366*	.018
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.141	.176	.065	2.162*	.031
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	.311	.386	.060	5.209*	.000
R = .852	SE _{est} = .285	F = 251.693			
R ₂ = .731	a = 1.201				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.10 โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .386(z_{x4}) + .179(z_{x2}) + .176(z_{x3}) + .152(z_{x1})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.201 + .311(X_4) + .141(X_2) + .141(X_3) + .138(X_1)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3.) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 375 คน โดยกำหนดตามเกณฑ์จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krecie & Morgan 1970 (อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล, 2562) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (Strata) และกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.06 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .978 และค่าเชื่อมั่นของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาเท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณ แบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ด้านการมีหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูงและด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .853 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.10 โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อให้สามารถวางแผนการบริหารองค์การได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถบริหารงานตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคาดการณ์อนาคต เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงและภาวะการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทื่อน ทองแก้ว, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรภาญจน์ ฉะเชิงกลาง (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาคคนครา เกลนปก (2565) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จังหวัดราชบุรี ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีที่พึงประสงค์แก่ผู้ตาม โดยเฉพาะการประพฤติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม การประพฤติตนดี ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจ ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา นำไปสู่การปฏิบัติตาม และเมื่อพิจารณารายด้านข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าตัวแปรด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ยังไม่เป็นภาพที่ชัดเจนเท่าที่ควร และยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กรุงเทพมหานครวางแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 โดยจุดเด่นของแผนพัฒนา คือสร้างกลไกการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อขับเคลื่อนในทุกๆ มิติของการศึกษา รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพด้วยกลไกการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร ศิริพันธ์บุญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เข็มทอง (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ไสภิน (2563) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ด้านการมีหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง ด้านการมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ด้านการร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง และด้านการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิฐรัฐ ชาวเสมา (2559) ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ระดับโรงเรียนสมรรถนะสูงด้านสภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ตาม และเมื่อพิจารณารายด้านข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือคล้ายตาม กล่าวคือ หากผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทผู้บริหาร ปฏิบัติงานตามสถานภาพ กำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุมให้ดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายก็จะมีผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมากตามไปด้วย

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การ สมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .853 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การจึงต้องมีความสามารถแสวงหา แนวทางให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์การ ไปสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการแข่งขัน กล่าวได้ว่ารูปแบบดังกล่าวคือ องค์การที่มี สมรรถนะสูง ผู้นำองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางและความอยู่รอด และ นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (รับขวัญ ภูเขาแก้ว, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ บุญชู สุนทรศิริ (2557) ดำเนินการศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำกับองค์การที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะ สูงของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.93 สามารถพยากรณ์โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 87.6 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การ สมรรถนะสูงของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง และลักษณะคล้ายตามกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐฐ์ ชาวเสมา (2559) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.774 โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.548 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.10 โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก โครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมขององค์การที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ขององค์ การด้านบรรยากาศองค์การ และด้านความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่สนับสนุนและสร้างบรรยากาศ ตลอดจนสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานเหมาะสม ต่อสภาพปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น โดยผู้บริหารกำหนดเป้าหมายองค์การที่ชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพถือ เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ปวลิน โปษยานนท์, 2557) สอดคล้องกับ Hickman (1984) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือการที่ผู้นำองค์การมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในอนาคต ให้เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัย บุญชู สุนทรศิริ (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 อยู่ระหว่าง 0.826-0.899 พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับองค์การที่มีสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์มากอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ นาคนครา เหลนปก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นหากวิเคราะห์แยกรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติ เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้นำเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำจะต้องมีการแสดงออกถึงการได้รับการยอมรับ สร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือจากบุคลากร การมีทักษะความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สมชาย เทพแสง (2552) สอดคล้องกับ นาคนครา เหลนปก (2565) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

นอกจากนี้ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นเช่นนี้เพราะ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ เป็นกระบวนการที่จะนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้น โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติตามกระบวนการอย่างต่อเนื่อง จนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ Fisher Kimball (1993) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อีกทั้งด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น นอกจากผู้นำจะมีวิสัยทัศน์แล้วยังต้องสามารถบอกกล่าวและเผยแพร่วิสัยทัศน์ แก่ผู้อื่นให้เข้าใจ และยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น Wilmore (2002) สอดคล้องกับสิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษา โดยจะต้องมีทักษะในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจนในมน้ำวุงใจให้ยอมรับในวิสัยทัศน์ตระหนักถึงความสำคัญพร้อมทั้งอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นเช่นนี้เพราะ คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง ความรอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) สอดคล้องกับ นฤชยา นนทียะโส (2558) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับสูง ดังนั้นควรส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้น โดยการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ที่ทำนาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผลงานที่แปลกใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการสร้างแนวทางการปฏิบัติงาน

2. ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรร่วมกันหาแนวทางในการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการครองตน และการครองงาน เพื่อสร้างศรัทธาและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.10 จึงควรส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทางด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้ร้อยละ 73.10 จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นที่สามารถส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- Andre De Waal. (2012). Characteristics of High Performance Organisations. *Macrothink institue*, 4(4), 39-71.
- Bernard M. Bass, S., R.M. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*: Free Press.
- Buytendijk, F. (2006). The Five Keys To Building A High-Performance Organization. *Business Performance Management Magazine*, 4(1), 24.
- de Waal, A. A. (2008). The Foundations of Nirvana, The Characteristics of A High Performance Organization. *Hyperion white paper*, 12-13.
- Fisher Kimball. (1993). *Leading self-directed work teams : a guide to developing new team leadership skills*: New York : McGraw-Hill.
- G.Sue Channon. (2007). *Nine Characteristics of High-Performing Schools: A research based resource for schools and districts to assist with improving student learning*. (2nd ed.). Olympia: WA: OSPI.
- Hamzah, M. I. M. (2017). Talent management and teacher leadership talent development in high performing school in Malaysia. *International Journal of Educational Best Practices*, 1(1), 19-35.
- Hersey P, Blanchard K.H., และ Johnson D.E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*: Pearson.
- Hersey, P., และ Blanchard, K. H. (1974). *Management of Organization*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Hickman, C. R. (1984). *Creating excellence : managing corporate culture, strategy, and change in the New Age*: New York : New American Library.
- Kenneth H. Blanchard. (2010). *Leading at A High – Level*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lawler Edward E. (1998). *Strategies for high performance organizations : the CEO report : employee involvement, TQM, and reengineering programs in Fortune 1000 corporations*: San Francisco : Jossey-Bass.
- Linda Holbeche. (2005). *High Performance Organization: Creating Dynamic Stability and*

- Sustainable Success. In *HRMagazine*, 2005, Vol.50 (7), p.S40 (Vol. 50, pp. S40): Society for Human Resource Management.
- Linder, J. C. a. B., Jeffrey D. (2004, October). Transforming the Public Sector. *Outlook Journal*, 48.
- Manning, T., และ Robertson, B. (2002). The dynamic leader - leadership development beyond the visionary leader. *Industrial and commercial training*, 34(4), 137-143.
- Mark G. Popovich. (1998). *Creating High-Performance Government Organizations*. california jossey-bass.
- Michael E. Rock. (2009). *The Seven Pillars of Visionary Leadership: Aligning Your Organization for Enduring Success*: D B M Publishing.
- Willert, K. W. (2012). Leadership for excellence: A case study of leadership practices of school superintendents serving four Malcolm Baldrige national quality award recipient school districts.
- Wilmore, E. L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*: Corwin Press.
- กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนัสนิกม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กุหลาบ หงษ์ทอง. (2559). แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เกศกนก ณ พัทลุง. (2556). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เกษร ชันธะบุรณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 1(4), 9-18.
- จตุพร งามสงวน. (2560). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จันทร์รัตน์ สิริธสมจินต์. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลต่อโรงเรียน

- สมรรถนะสูง. *Journal of Educational Administration Khon Kaen University*, 13(1), 171-180.
- จิราภรณ์ เข็มทอง. (2562, มกราคม - มิถุนายน). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(2), 97-113.
- จิราภรณ์ เพชรทัต. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชลธิชา บุญนท. (2564, 25 มีนาคม). การศึกษาองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, 984-901.
- ชัยณรงค์ สร้างช้าง. (2561). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10..): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- ณัฐณิชา เกตุกัณทร. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานีดำรงจวนนครบาล บุคคโล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ = *Modern organization theory*: กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. *วารสารการจัตุการภาครัฐและภาคเอกชน*, 15(2), 11-35.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธันวา วามทิตต์พันธ์. (2564). องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- ธิดา เมฆะทัต. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- นฤชยา นนทียะโส. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสาร ราชนครินทร์, 23-36.
- นันทวรรณ บุญช่วย. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับมหาวิทยาลัยของ รัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- นาคนครา เหลนปก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นิจจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 10. (สารนิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ : บทควมวิชาการ = *HPO (High performance organization) HPWS (High performance work system managing talent)*: กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3, (แก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ 1)).: กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8.): กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- บุญชู สุณรงค์ศิริ. (2557). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปวฉิน โปษยานนท์. (2557). การพัฒนารูปแบบเชิงโครงสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย(แก่งคอย)จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปัสรินญา ผ่องแก้ว, สุ. พ.,
- กันต์ฤทัย คลังพหล,. (2563, มกราคม-เมษายน). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(1), 13-26. file:///C:/Users/Acer/Downloads/tabianvru,+%7B\$userGroup%7D,+2-%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1-%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%8D%E0%B8%B2%20(1).pdf
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พงษ์ลิขิต เพชรผล. (2563). ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ สุพรรณกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิชั่นพรีนซ์ แอนด์มีเดีย จำกัด.
- พัชรภาพร ศิริพันธ์บุญ. (2559). ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2553). องค์การและการบริหารจัดการ = *Organization and management*: นนทบุรี : ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิสิฎฐ์ ชาวเสมา. (2559). คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (วิทยานิพนธ์

- ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา : รวมบทความ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มินตรา อินตะไชย. (2560). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2), 73-87.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ = *Leadership*. กรุงเทพฯ: DIAMOND IN BUSINESS WORLD.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior*. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์ ผู้จัดจำหน่าย.
- รับขวัญ ภูเขาแก้ว. (2557). กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การสมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รุ่งอรุณ บวรชัยเดช. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รวุฒิ อันปัญญา. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วาสนา เนียมสี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกระทรวงพลังงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- วิบูลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). วิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์

(พิมพ์ครั้งที่ 4.): กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์ ผู้จัดจำหน่าย.

- วิษณุกร แต่งแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ศราวุธ สุตะวงศ์. (2554, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. สารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 13(3), 21-24.
- ศรีสุดา วงศ์พิเศษกุล. (2554). การพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมชาย เทพแสง. (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษา มศว ปีที่ 6, ฉบับที่ 11 (ก.ค.-ธ.ค. 2552), หน้า 83-95.
- สมชาย เทพแสง. (2555). การบริหารและการจัดการการศึกษา = *Educational administration and management*: กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564, มกราคม-เมษายน). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. *คุรุสภาวิทยาจารย์*, 2(1), 1-15.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4, แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2564). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
- <https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000116/PTay/EbookStat64.pdf>
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ : วิชั่น พรีนธ์ แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564): กรุงเทพฯ : สำนัก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). รางวัลบริการภาครัฐ ประจำปี ... = *Public service award*: กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569).

https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/733121162622f13a8649479.63703332.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลปี 2563 (IMD 2020) (พิมพ์ครั้งที่ 1..): กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร. (2556). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575).

[https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMA-developmentplan/P20ys\(2556-2575\).pdf](https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMA-developmentplan/P20ys(2556-2575).pdf)

สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุภาพร ไสยถิน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 1..): นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้จัดจำหน่าย.

อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศิลปกร, นครปฐม.

อรกาญจน์ เชียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราช ภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

อรพรรณ หันแฉง. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อรุณกมล สุขเอนก. (2561). กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์การ

- สมรรถนะสูง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์
เครือข่ายธรรมามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). การวิจัยทางการศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ = *Educational
research : concepts and application* (พิมพ์ครั้งที่ 2, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]).: กรุงเทพฯ : ภาค
วิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.







ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ดร.ตลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

อาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายประถม)

ประธานคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน

3. ดร.ทรงพล เจริญคำ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก

สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

4. ดร.เกรียงศักดิ์ อุบลไทร

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์

สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

5. นางสาวนุสรภาพ พิวขุนทด

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย

ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวัดกก สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง :

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวทัศนีย์ ประดับนาค

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
() ครู

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่นๆ โปรดระบุ

4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
() 11-15 ปี () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก () ขนาดกลาง
() ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน จำนวนรวม 20 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแผนการพัฒนสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอก					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะเป็นไปในอนาคต					
4	วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจตรงกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					

ข้อ	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรเข้าใจตรงกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจให้ครู บุคลากรยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำกับการ แปลวิสัยทัศน์ไปสู่กลยุทธ์สำหรับแผนงาน โครงการและ กิจกรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครู บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบเพื่อกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์(ต่อ)						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแผนงาน โดยมี การนิเทศกำกับ ติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ วิสัยทัศน์สถานศึกษา					
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความมุ่งมั่นในการ ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามนโยบายของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาให้ครู บุคลากรเกิด ความเชื่อมั่นในผลของการปฏิบัติตามภารกิจของ สถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ โดยเป็นที่ ปรีक्षाและรับฟังครู บุคลากร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางใหม่ๆในการ ปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

รวมทั้งสิ้น 9 ด้าน จำนวนรวม 27 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม						
1	บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับร่วมกันในเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา					
2	บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา					
3	บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามแผนงานของสถานศึกษา					
การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาโดยเรียนรู้ไปถึงมาตรฐานในระดับสูงได้					

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน(ต่อ)						
5	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทำท่ายด้านสติปัญญาและความสามารถของผู้เรียน โดยเน้นในเนื้อหาวิชาอย่างครบถ้วน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้					
การนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะทางวิชาการในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
การร่วมมือและสื่อสารในระดับสูง						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน					

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การมีหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน						
13	หลักสูตรของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด และเหมาะสมกับท้องถิ่น					
14	ครูมีการใช้เทคนิควิธีการทางวิจัยในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้					
15	การวัดและประเมินผลผู้เรียนของสถานศึกษา มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามสภาพจริง					
การติดตามผลการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
17	สถานศึกษาติดตามผลการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประเมิน ทบทวน และปรับปรุงการเรียนการสอน					
18	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผลการเรียนของผู้เรียนทั้งห้องเรียนและนอกเวลาเรียน					
การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ						
19	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
20	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการอบรมทางวิชาชีพตามความสนใจและตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพ(ต่อ)						
21	บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมความรู้ที่ในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการทักษะการดำเนินงานที่เป็นทักษะใหม่ตามมาตรฐานวิชาชีพ					
การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้						
22	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะโดยเอื้อต่อการเรียนรู้					
23	สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้					
24	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน					
การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในระดับสูง						
25	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้					
26	สถานศึกษาสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษาให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรูปแบบเครือข่ายการปฏิบัติงาน					

ขอพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก ง

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนวัดทองเพลิง
2. โรงเรียนวัดโคกอน
3. โรงเรียนสถานีพรมแดน
4. โรงเรียนวัดบางประทุนนอก
5. โรงเรียนวัดเจ้า आम
6. โรงเรียนวัดบัวผัน
7. โรงเรียนคงไคร์ดอุทิศ
8. โรงเรียนวัดศาลาแดง
9. โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก
10. โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1
11. โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา
12. โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)





ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1295

วันที่ 12 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.เอกดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาตล เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 082 096 4045

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1295

วันที่ 12 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

เนื่องด้วย นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 082 096 4045

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1296



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก

เนื่องด้วย นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 096 4045

ที่ อว 8718/1296



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์

เนื่องด้วย นางสาวทัศนาศ ประดับนาค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทัศนาศประดับนาค และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 096 4045

ที่ อว 8718/1296



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดกก

เนื่องด้วย นางสาวทัศนาศา ประดับนาค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวนุสรพร พิวขุนทด เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทัศนาศา ประดับนาค และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 096 4045

ที่ อว 8718/1482



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

1 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สถานที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เนื่องด้วย นางสาวทัศนาศรี ประดับนาค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” กับ 1) ผู้บริหาร 2) ครู มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนวัดทองเพลง 2) โรงเรียนวัดโคกนอย 3) โรงเรียนสถานีพรมแดน 4) โรงเรียนวัดบางประทุนนอก 5) โรงเรียนวัดเจ้าอาาม 6) โรงเรียนวัดบัวผัน 7) โรงเรียนคงไคว์ดอูทศ 8) โรงเรียนวัดศาลาแดง 9) โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก 10) โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1 11) โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา และ 12) โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกุล) เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมิถุนายน 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 096 4045

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ทัศนา ประดับนาค
วัน เดือน ปี เกิด	25 ธันวาคม 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	การศึกษามหาบัณฑิต(กศ.บ.) สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	53/29 หมู่ 10 แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150

