

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็น  
องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Linear Structural Relationship Model of Casual Factors Affecting High  
Performance Organization in Technical College Under Office of The  
Vocational Education Commission in Northeast Area

พิมพ์โสภณัฐ สดเยี่ยม<sup>1</sup>, บุญช่วย ศิริเกษ<sup>2</sup> และ กรรณิกา ไวโสภา<sup>3</sup>  
Pimsopit Sod-ium<sup>1</sup>, Boonchaury Sirikate<sup>2</sup> and Kunnika Vaisopha<sup>3</sup>

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
Educational Management, Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand  
Corresponding Author, Email: pimso@kkumail.com<sup>1</sup>

Received: 2024-8-13; Revised: 2024-11-25; Accepted: 2024-11-30

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9,104 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,092 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำแนกตามจังหวัดและตำแหน่งหน้าที่ การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันโมเดลสมมุติฐาน 2) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนาและสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าใช้ได้ทุกแนวทาง

**คำสำคัญ:** โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุ, องค์กรสมรรถนะสูง, ภาวะผู้นำแบบโปร่งใส

#### Abstract

This study aims to: 1) investigate the causal factors that influence the high-performance organization of educational institutions, 2) examine the consistency of the causal factors'



relationship model with empirical data, and 3) propose guidelines for developing causal factors that influence high-performance organizations of educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Northeast Region. The research design is a mixed-methods approach. The target population consists of 9,104 directors of educational institutions and teachers under the Office of the Vocational Education Commission, Northeast Region, with a sample size of 1,092 selected through proportional stratified sampling based on province and position. The study utilizes three types of research instruments: 1) an expert interview form to confirm the hypothetical model, 2) a questionnaire to verify consistency with empirical data, and 3) an interview form to derive guidelines for developing causal factors. Data analysis employs content analysis and statistical structural equation models.

The results indicated that 1) the level of causal factors influencing high-performance organizations of educational institutions is overall at the highest level, 2) the linear structural equation model of causal factors is consistent with empirical data, and 3) the guidelines for developing causal factors for these organizations by qualified individuals are suitable for use.

**Keywords:** Structural Equation Model of Casual Factors Affecting, High Performance Organization, Transparency Leadership

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยที่มีแนวโน้มการจ้างงานที่มีฝีมือและมีทักษะสูงเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน พบว่า มีการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงในบางสาขา โดยเฉพาะช่างเทคนิคและช่างฝีมือ ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องผ่านระบบอาชีวศึกษา ทั้งนี้การขาดแคลนแรงงานไม่ได้เกิดจากการผลิตแรงงานได้ไม่เพียงพอ แต่เกิดจากปัญหาคุณภาพของระบบอาชีวศึกษาที่ไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะความรู้ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้ ทำให้นายจ้างต้องแบกรับต้นทุนการฝึกอบรมทักษะให้แก่คนงานก่อนจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563) ผลกระทบดังกล่าวกระตุ้นให้สถาบันอาชีวศึกษาต้องเร่งปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่ผลิตแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในระยะเวลาอันรวดเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่ต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงมีนโยบายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสู่เวทีโลกในศตวรรษที่ 21 เร่งสร้างผลงานที่โดดเด่น ส่งเสริมพลังความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกำลังคนที่มีความสามารถเต็มศักยภาพและพร้อมสำหรับการแข่งขันตามมาตรฐานสากล

องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จสูง (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551; Blanchard, 2006) เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการของบุคลากรภายในและภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย (วิบูลาส เจริญชัย, 2562) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงจึงเป็น

สิ่งที่ท้าทายอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลมีความเจริญรุดหน้าอย่างมาก ผู้นำจึงต้องใช้ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการเชื่อมโยงผสมผสานสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการขับเคลื่อนองค์กรและส่งผ่านด้วยข้อมูลทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวว่า ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยหลายประการ Da Waal (2007) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ จริตใจ เปิดเผย (Wallapha, 2019) มีความโปร่งใสในการสื่อสาร (Flood and Klausne, 2018) และสร้างวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสจึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร (Transparency leadership) มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ขณะที่ Da Waal (2007) ปวลิน โปษยานนท์ (2560) วสันต์ ขวลิตรกุล (2560) สุนิสา ธิปัตย์ (2563) และ ณิชญาณุช สุดชาติ และคณะ (2561) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง นอกจากนี้ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า สมรรถนะสมาชิกขององค์กรก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วย (วาสนา เลิศมะเลา, 2561; อรพินท์ บุญสิน, 2563)

จากการศึกษาและวิจัยของ ปวลิน โปษยานนท์ (2560) Da Waal (2007) Flood and Klausne (2018) พบว่า บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรของครูก็พบว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วย (Da Waal, 2007; Flood and Klausne, 2018) จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

จากความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัยดังได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นักบริหารการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องระดับนโยบายรวมทั้งนักวิชาการและนักวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปบูรณาการและทำการศึกษาต่อยอดทางวิชาการสืบต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



## การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร Norman, Avolio, & Luthans (2010) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำที่โปร่งใส หมายถึง การเป็นผู้นำด้วยความโปร่งใส เปิดเผย และตรงไปตรงมา เป็นผู้นำที่คอยติดตามทีมของตนและแบ่งปันข้อมูลอย่างอิสระ Dave Nevogt (2023) ภาวะผู้นำที่โปร่งใส หมายถึง การเป็นผู้นำด้วยความเปิดเผยและตรงไปตรงมา ผู้นำประเภทนี้คอยติดตามทีมของตน แบ่งปันข้อมูลอย่างอิสระ และเชิญให้มีการสื่อสารแบบเปิดภายในบริษัทของตน เป็นหนึ่งในคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่ทรงพลัง ความโปร่งใสช่วยให้คุณสร้างความไว้วางใจกับทีมของคุณและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และความภักดี

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ Maher (2010) กล่าวว่า เป็นการรับรู้ของสมาชิกที่มีความคิด ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์การให้บริการ ความคิด การทำงาน โดยสร้างบรรยากาศที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันเพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานทำให้สามารถแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ภาควิต สวงวจิน (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คือ การสร้างบรรทัดฐานขึ้นมาใหม่ เน้นแสวงหาทางเลือกหรือแนวทางใหม่เพื่อสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่และเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการดำเนินงาน

บรรยากาศเชิงจริยธรรม วรปรัชญ์ เนตรเอี่ยม (2556) กล่าวว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลในองค์กรสามารถรู้สึกได้ว่าอะไรถูก อะไรผิด พฤติกรรมแบบใดที่พึงปฏิบัติ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร เน้นการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค จริยา สารวารีและคณะ (2560) กล่าวว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรม คือ สิ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมมือร่วมใจกัน ใช้ข้อมูลทางจริยธรรมในการแก้ไขปัญหา

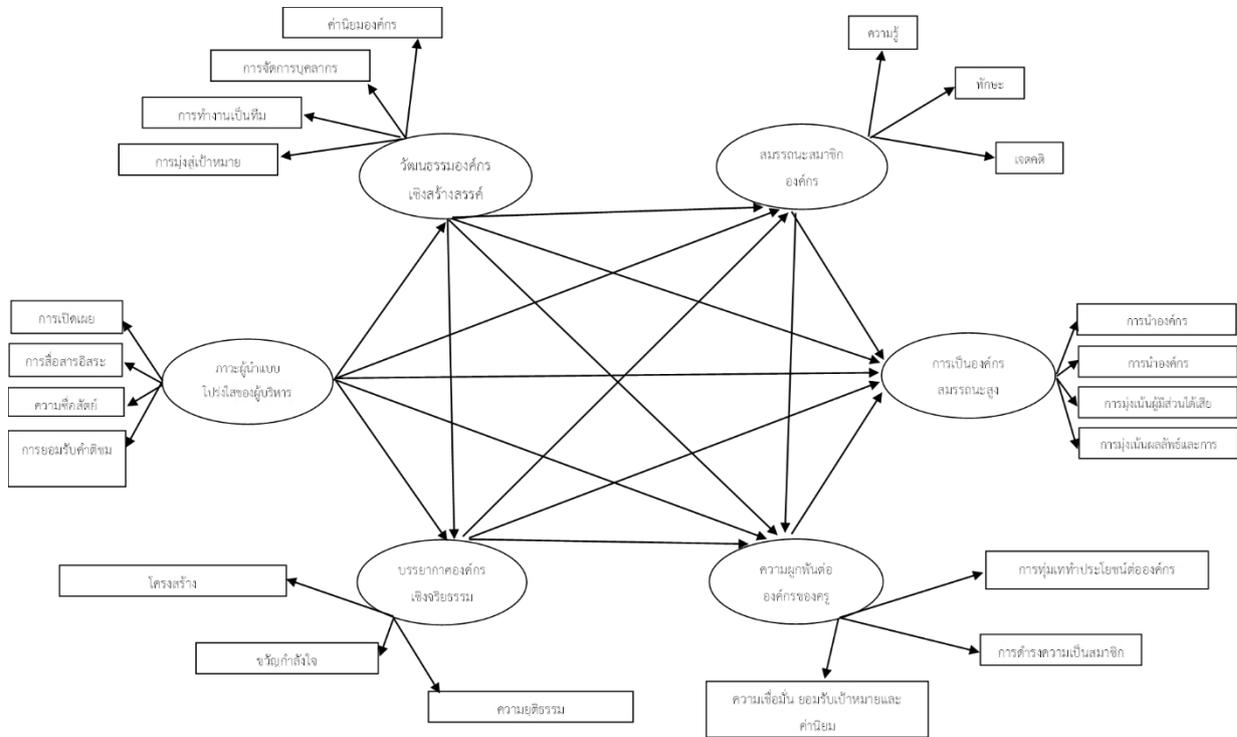
สมรรถนะของสมาชิกองค์กร McClelland (1975) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผล การปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2548) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะสมาชิกองค์กร คือ พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของครู เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร สุนิสา ธิปัตย์ (2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่บุคลากรมีความรู้สึกส่วนตัวส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจและภาคภูมิใจในองค์กร เป็นการจุดประกายความรักความห่วงใยในองค์กร มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง De Waal (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงและได้รวบรวมความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงและสรุปว่าเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จทางการเงินในระยะยาวเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาวในลักษณะบูรณาการโครงสร้างในการจัดการให้มีความสอดคล้องโดยการปรับปรุง และพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับคนในองค์กรเอียงสินทรัพย์อย่างแท้จริง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9,104 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 (Linderman, Merrenda & Gold, 1980; Hair, et al, 2010; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบ คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร (Joreskog & Sorbom, 1989) ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 6 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 21 ตัวแปร และเส้นอิทธิพล จำนวน 15 เส้น รวมทั้งหมด 42 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 840 คน และผู้วิจัยได้วางแผนเก็บข้อมูลเพื่อไว้เพื่อป้องกันการสูญหายอีกร้อยละ 30 (Polit and Beck, 2010) ได้จำนวน 252 คน รวมกับจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำเป็น 1,092 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัดและตำแหน่งหน้าที่

### เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม พร้อมทั้งบูรณาการความรู้เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเครื่องมือแบ่งตามระยะการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างโมเดลสมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อตัวแปรสังเกตได้ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความตรง (Content validity) โดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) ได้เท่ากับ 0.89-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ได้เท่ากับ 0.984

ระยะที่ 3 หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ทิศนคติของปัจจัยเชิงสาเหตุ ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง เมษายน พ.ศ. 2566 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในระยะที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,092 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู จำนวน 1,032 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 โดยใช้ในการสัมภาษณ์ออนไลน์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันโมเดลสมมติฐานได้กำหนดรูปแบบคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 10 ท่าน และระยะที่ 3 โดยใช้ในการสัมภาษณ์ออนไลน์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ได้กำหนดรูปแบบคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 10 ท่าน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นเนื้อหาหรือข้อค้นพบเป็นรายชื่อสำหรับการนำมาพิจารณาในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

3. สถิติวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (Suksawang, 2014)

**ตารางที่ 1** ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
$\chi^2$ -test	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000
GFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000
AGFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000
RMSEA	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000

### ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งตัวแปรปัจจัยประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ 3) บรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) สมรรถนะสมาชิกองค์กร และ 5) ความผูกพันต่อองค์กรของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายตัวแปร รายด้านและรายข้อ รวมทั้งการแปลผลและจัดลำดับที่ ผลดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

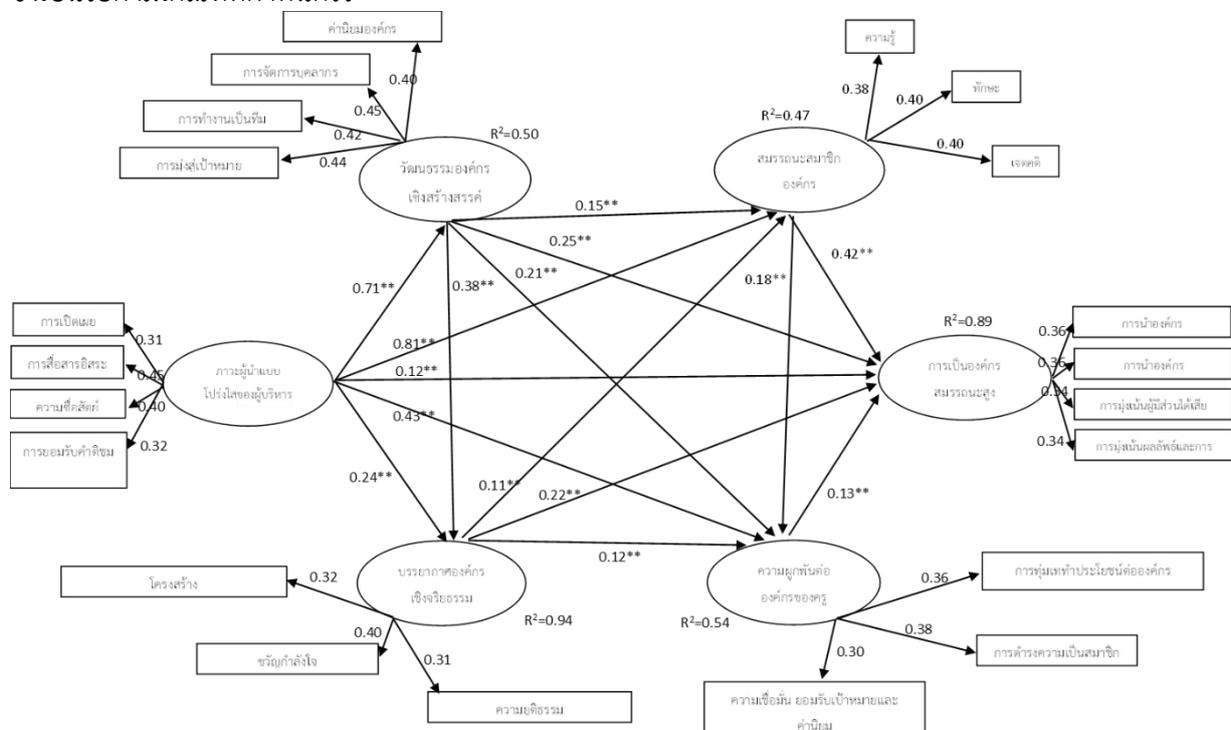
องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>การเป็นการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</b>	<b>4.50</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>	
การนำองค์กร	4.47	0.50	มาก	3
การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.45	0.48	มาก	4
การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสีย	4.52	0.47	มากที่สุด	2
การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการปฏิบัติงาน	4.58	0.44	มากที่สุด	1
<b>ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร</b>	<b>4.55</b>	<b>0.36</b>	<b>มากที่สุด</b>	
การเปิดเผย	4.55	0.44	มากที่สุด	2
การสื่อสารอย่างอิสระ	4.57	0.45	มากที่สุด	1
ความซื่อสัตย์	4.53	0.46	มากที่สุด	4
การยอมรับคำติชม	4.54	0.42	มากที่สุด	3
<b>วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์</b>	<b>4.54</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>	
ค่านิยมองค์กร	4.60	0.42	มากที่สุด	2
การจัดการบุคลากร	4.48	0.47	มากที่สุด	4
การทำงานเป็นทีม	4.61	0.46	มากที่สุด	1
การมุ่งสู่เป้าหมาย	4.51	0.48	มากที่สุด	3
<b>บรรยากาศเชิงจริยธรรม</b>	<b>4.57</b>	<b>0.37</b>	<b>มากที่สุด</b>	
โครงสร้างองค์กร	4.55	0.41	มากที่สุด	3
ขวัญกำลังใจ	4.56	0.46	มากที่สุด	2
ความยุติธรรม	4.58	0.43	มากที่สุด	1
<b>สมรรถนะสมาชิกองค์กร</b>	<b>4.60</b>	<b>0.38</b>	<b>มากที่สุด</b>	
ความรู้	4.61	0.41	มากที่สุด	2



องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ทักษะ	4.62	0.41	มากที่สุด	1
เจตคติ	4.57	0.41	มากที่สุด	3
<b>ความผูกพันต่อองค์กรของครู</b>	<b>4.58</b>	<b>0.33</b>	<b>มากที่สุด</b>	
ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.64	0.38	มากที่สุด	1
การดำรงความเป็นสมาชิก	4.54	0.43	มากที่สุด	2
การทุ่มเททำประโยชน์ต่อองค์กร	4.57	0.39	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.50$ , S.D.=0.41) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.36) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ , S.D.=0.41) ปัจจัยบรรยากาศเชิงจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ , S.D.=0.37) ปัจจัยสมรรถนะสมาชิกองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.60$ , S.D.=0.38) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.=0.33)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัย พบว่าความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 55.64 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.574, df=59) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) = 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.980 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบโปร่งใสที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1. หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเป็นจุดเน้นของผู้บริหาร 2. อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร 3. เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมการสื่อสารอย่างอิสระ 4. ใช้กระบวนการบริหารที่โปร่งใสตรวจสอบได้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยใช้กระบวนการ PLC 2. กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 3. สร้างภาคีเครือข่ายทางด้านวัฒนธรรมสร้างสรรค์กับสถานศึกษาอื่น 4. มีเวทีสำหรับกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของครูในทุกระดับ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1. สร้างระบบสื่อสารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ 2. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู 3. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่อยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม 4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านสมรรถนะสมาชิกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความชำนาญทางด้านทักษะ 2. สร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์ความรู้กับหน่วยงานชั้นนำ 3. สร้างภาคีเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา 4. ส่งเสริมประสบการณ์จากการศึกษาดูงานในภาคอุตสาหกรรม

แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1. เสริมสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เหมาะสม 2. ผู้บริหารแสดงถึงความเชื่อมั่นที่มีต่อครู 3. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนสู่ความสำเร็จ 4. สร้างเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน

## อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำแบบโปร่งใส พบว่า ต้องมีการสื่อสารอย่างอิสระ รองลงมาคือ การเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และการยอมรับการติชม กล่าวคือ ผู้บริหารจะโปร่งใส ตรวจสอบได้นั้น เกิดจากผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครูทำให้ผู้บริหารกล้าเสี่ยงเพื่อให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการบริหารงานของผู้บริหารแบบโปร่งใสใช้หลักการยืดหยุ่นและรวดเร็วบนหลักของความซื่อสัตย์ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งสอดคล้องกับวันทิตา โพธิสาร (2563) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม รอบคอบ ไม่ผิดพลาด และตรวจสอบได้ มีความสามารถในการสื่อสารรับฟังความคิดเห็นและใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ พบว่า การทำงานเป็นทีมและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมุ่งสู่เป้าหมาย และการจัดการบุคลากร ตามลำดับ กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู ทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย จัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน จนกลายเป็นค่านิยมขององค์กรที่ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน คำนึงถึงความสำคัญกับทุกแผนก รวมทั้งการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Ferdinand and Wahyuningsih (2018) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แบบฝังลึกเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางความคิดเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมขององค์กรเปี่ยมล้นไปด้วยการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกในทีม ย่อมเป็นผลทำให้คนในองค์กรแสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมามากขึ้น

3. ปัจจัยบรรยากาศเชิงจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศเชิงจริยธรรม พบว่า ความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขวัญกำลังใจ และ โครงสร้างองค์กร ตามลำดับ กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีบรรยากาศที่อยู่บนความถูกต้องของจริยธรรม ยึดหลักการตรงไปตรงมา ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี การประสบความสำเร็จยังต้องพึ่งแรงผลักดันจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู ทำให้ครูให้ความสำคัญกับเป้าหมายของงานส่งผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสิวลี ศิริไล (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานที่มีหลักจริยธรรมขององค์กรเป็นเป้าหมายอีกประการ บุคลากรของหน่วยงานรับรู้เข้าใจตรงกัน เห็นความสำคัญและยึดถือ คุณค่าของหลักจริยธรรมเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคลากร รวมถึงมีกระบวนการส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ผลของบรรยากาศทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นและได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีกำลังใจที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง

4. ปัจจัยสมรรถนะสมาชิกองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะสมาชิกองค์กร พบว่า ความรู้และทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เจตคติ ตามลำดับ กล่าวคือ สถานศึกษาต้องการครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน ครูผู้สอนที่ต้องมีความรู้มีคุณสมบัติเฉพาะให้ตรงกับสาขาวิชาที่สอน เพื่อเสริมสร้างให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จึงทำให้ระดับสมรรถนะของครูในสถาบัน อาชีวศึกษาตามกรอบมาตรฐานความรู้และทักษะ สอดคล้องกับ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2561) ได้อธิบายไว้ว่า ครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะตามความต้อง แล้วย้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพแล้วยังต้องมีการโยกกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่นตามเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 และยังสอดคล้องกับสนุ่น มีเพชร (2562) กล่าวว่า ครูอาชีวศึกษาทุกคนจะต้องมีองค์ความรู้ในสมรรถนะหลักเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ และปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมในสังคมอย่างเป็นสุข ครูในสถานศึกษาอาชีว ได้ศึกษาจนมีประสบการณ์ความรู้และสมรรถนะที่เชี่ยวชาญ สร้างพัฒนาสื่อการสอนและวัสดุช่วยสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ การทุ่มเททำประโยชน์ต่อองค์กร และการดำรงความเป็นสมาชิก ตามลำดับตามลำดับ กล่าวคือ ครูในสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและมีค่านิยมที่จะพัฒนาสถานศึกษา มีความทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มีความสุขและความสนุกกับงานที่ทำ และมีความตั้งใจที่จะอยู่สถานศึกษานี้ตลอดไป สอดคล้องกับอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) กล่าวคือ ครูให้ความสำคัญกับโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง มีการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนและเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อธิบายได้ว่า เนื่องจากแนวคิด หลักการและทฤษฎีของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับสภาพการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่จำเป็นต้องคิดค้นพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการทำงานและการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนไปในยุคศตวรรษที่ 21 การมุ่งผลลัพธ์ของผู้เรียนในด้านอาชีวศึกษาทั้งด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญ การที่ผู้เรียนและครูจะมีสมรรถนะสูงได้ ก็ต้องเริ่มจากการที่สถานศึกษาต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเสียก่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ de Waal(2012); Garner Group (2016); Mroueh and Waal (2018) ที่เมื่อองค์กรมีความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงแล้ว บุคลากรและผลผลิตที่ได้จากองค์กรจะมีสมรรถนะที่สูงตามไปด้วย นำเชื่อได้ว่า โมเดลความสมการเชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ทำการศึกษานี้ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลระดับสูงในบริบทของการศึกษาในส่วนของอาชีวศึกษาในปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมต่อการนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งมีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) ได้รับความสนใจอย่างมาก มีผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังในกระบวนการที่แปลกใหม่ในการสร้างผลผลิตที่มีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งมีจุดเน้นหลักคือ ขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาให้กลายเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

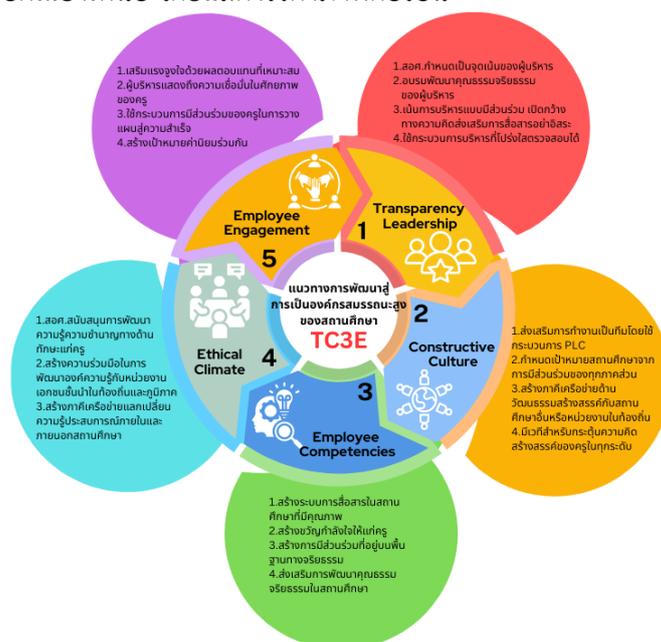
แนวทางการพัฒนา 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเพื่อให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดเป็นนโยบายหรือจุดเน้นเพื่อให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดความโปร่งใสในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นคนใฝ่รู้ พัฒนาตนเองจนมีภาวะผู้นำแบบโปร่งใสรวมทั้งต้องจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโปร่งใส จัดเวทีเสวนาจนเกิดคุณลักษณะที่เปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการสื่อสารอย่างอิสระ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์



ในสถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เช่น กระบวนการชุมชนวิชาชีพทางการเรียนรู้ (PLC) ผู้บริหารต้องสร้างค่านิยมองค์กรที่มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการช่วยเหลือกัน มุ่งเป้าหมายเดียวกันโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมให้ครูและผู้มีส่วนได้เสียได้ร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา พัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างภาคีเครือข่ายทางด้านวัฒนธรรมองค์กร อาจมาจากการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือการทำความร่วมมือระหว่างองค์กรของรัฐและร่วมกับองค์กรเอกชนหรือภาคอุตสาหกรรมรวมทั้งต้องมีการจัดการบุคลากรอย่างดี จัดครูให้ถูกกับงานและความสามารถของครูแต่ละคน 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่มีคุณธรรมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านจริยธรรม 4) ปัจจัยด้านสมรรถนะสมาชิกองค์กร หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่ผู้บริหารและครูจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะด้านแก่ครู ส่งเสริมความร่วมมือในการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่นและภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริษัทชั้นนำเพื่อรับความรู้จากผู้มีความเชี่ยวชาญและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาดูงานจากหน่วยงานชั้นนำในอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาความต้องการในปัจจุบันเพื่อที่สถานศึกษาจะสามารถผลิตแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ 5) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อครูทุ่มเททำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพครู ใช้การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนสู่ความสำเร็จ สร้างเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยค้นพบ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแสดงไว้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## สรุป

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาเอกสารหลักการ ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาจากข้อมูลเชิงประจักษ์จะเห็นว่า การจะเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษามีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้อง 5 ปัจจัยคือ

1. ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีการสื่อสารอย่างอิสระ มีการเปิดเผย มีความซื่อสัตย์และยอมรับคำติชม ทำให้เกิดบรรยากาศที่เกิดกว้างขวางของครู เกิดการประสานความร่วมมือ ในปัจจุบันการบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นรวดเร็วบนหลักของความซื่อสัตย์ โปร่งใสและตรวจสอบได้
2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการสร้างค่านิยมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีการมุ่งสู่เป้าหมายและมีการจัดการบุคลากรที่ดีบนพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู
3. สมรรถนะสมาชิกองค์กร ต้องส่งเสริมความรู้ พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้ทันเทคโนโลยีก้าวกระโดดในยุคปัจจุบัน เพราะความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาคือการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูง ความเชี่ยวชาญทางด้านทักษะเฉพาะงานจึงเป็นมาตรฐานที่ต้องส่งเสริมให้แก่ผู้เรียนโดยการส่งผ่านครูรวมทั้งต้องเกิดการเชื่อมโยงกับบริบทของท้องถิ่น และต้องพัฒนาเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ครูในสถานศึกษา
4. บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม ต้องส่งเสริมความยุติธรรมให้เกิดในสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจและความชัดเจนในโครงสร้างของสถานศึกษา โดยต้องมีบรรยากาศการทำงานที่อยู่บนความถูกต้องของจริยธรรม การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จต้องพึ่งแรงผลักดันของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายครูรู้บทบาทและหน้าที่ของตน และ
5. ความผูกพันต่อองค์กรของครู เสริมสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาให้แก่ครู ส่งเสริมการทุ่มเททำประโยชน์ต่อองค์กรและดำรงความเป็นสมาชิก ทำให้ครูเกิดความคิดที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สถานศึกษาที่จะก้าวสู่การเป็นสถานศึกษาสมรรถนะสูงต้องพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำแบบโปร่งใสของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยสมรรถนะสมาชิกองค์กร ปัจจัยบรรยากาศเชิงจริยธรรมและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งผู้บริหารและครูและผู้เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานตัวแปรที่ปรากฏในตัวแบบไว้และพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

2) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบโปร่งใสเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในระดับมากที่สุดและมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างและพัฒนากการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ขณะเดียวกันต้องใช้ภาวะผู้นำแบบโปร่งใสสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน ส่งเสริมพัฒนาครูและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

3) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ให้กับสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านทักษะมากขึ้น และส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในภูมิภาคอื่น ๆ ได้

### เอกสารอ้างอิง

- จริยา สารวารี และคณะ. (2560). บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสารนราธิวาสราชนครินทร์*, 9(2), 52-64.
- ณัชฎานุช สุดชาติ และคณะ. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและพฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การ สมรรถนะสูง: การวิเคราะห์อิทธิพลผ่านตัวแปรคั่นกลาง. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 14(2), 67-77.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 15(2), 11-36.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *สถิติชวนใช้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวลิน โปษยานนท์. (2560). การพัฒนารูปแบบเชิงโครงสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 6(3), 303-333.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ภควัต สงวนเงิน. (2565). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานชาย เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามบทบาทของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วสันต์ ขวลิตรกุล. (2560). การศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ที่มีผลต่อการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (Hi-Performing Organization) ขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วันทิตา โพธิสาร และคณะ. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(5), 328-345.
- วาสนา เลิศมะเลา. (2561). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 9(2), 209-248.
- วิลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรปรัชญ์ เนตรเอี่ยม. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การผ่านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 2 (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). *การประเมินผลกระทบของโควิด-19 ต่อสังคมและเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- สนุ่น มีเพชร. (2562). สมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาตามกรอบมาตรฐานความรู้และทักษะวิชาชีพ. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9(1), 52-60.
- สิวลี ศิริไล. (2561). การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร: *ทรรศนะทางจริยศาสตร์เชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตและภาคีสมาชิก สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา.
- สุนิสา ธิปัตย์ และคณะ. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 11(2), 103-118.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอน มีเดีย.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2561). *คู่มือการประเมินตนเองและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN) ของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพินท์ บุญสิน. (2563). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 18(2), 87-94.
- Blanchard, K. (2006). *Leading at A High Level*. Retrieved April 20, 2024, from [http://www.kenblanchard.com/img/pub/leading\\_ata\\_higherlevel\\_bookpreview.pdf](http://www.kenblanchard.com/img/pub/leading_ata_higherlevel_bookpreview.pdf)
- Dave Nevogt. (2023). *How to Be a Transparent Leader*. Retrieved April 20, 2024, from <http://cherrymountaintcottages.com/index-233.html>
- De Waal, A. and Sultan, S. (2012). Applicability of the High Performance Organization Framework in the Middle East: The case of Palestine Polytechnic University. *Education Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 5(3), 213-223.
- De Waal, A.A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179-185.
- De Waal, F. B. M. (2005) *Our Inner Ape: A Leading Primatologist Explains Why We Are Who We Are*. New York: Riverhead Books.
- Diamantopoulos, A. & Sigauw, J. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publication.
- Ferdinand, A. T. and Wahyuningsih, W. (2018). Salespeople's innovativeness: a driver of sales performance. *Management & Marketing*, 13, 2.
- Flood, F. and Klausner, M. (2018) High-performance work teams and organizations. In: *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Springer International Publishing, Meteor, pp 1–6.
- Garther Group. (2549). *การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง (High performance organization)*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- Hair, J.F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup> Edition. New York: Pearson.
- Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7: User's reference guide*. Mooresville, IN: Scientific Software.

- Maher, L. (2010). *Creating the culture for innovation: A practical guide for leaders*. Coventry: NHS Institute for Innovation and Improvement.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington Publishers.
- Mroueh, M. and de Waal, A.D. (2018). Is the high performance organization framework applicable to Takaful insurance companies. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(1),77-90.
- Norman, S. M., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 350–364.
- Polit, D.F. and Beck, C.T. (2010). Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International Journal of Nursing Studies*, 47(11), 1451-1458.
- Suksawang, P. (2014). The Basics of Structural Equation Modeling. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 6(2), 136-145.
- Wallapha, A. (2019). The effect of innovative leadership on competency of creating high performance organization. *Kasetsart journal of social sciences*, 40, 311-318.