

การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

TALENT MANAGEMENT OF WATRAIKHING WITTHAYA SCHOOL

Received : 6 June 2025

Revised : 21 June 2025

Accepted : 23 June 2025

ปิยธิดา หวังพงษ์¹

Piyatida Hwangpong

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์²

Sakdipan Tonwimonrat

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา รวมผู้ให้ข้อมูล 118 คน ผู้วิจัยใช้ผู้บริหารและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงาน และการรักษาคนเก่ง และด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก ตามลำดับ

2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารคนเก่งทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ควรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารคนเก่งที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารของโรงเรียน และระบุลงในแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้น

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master student in Division of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: piyatida.h@wrk.ac.th

และระยะยาว 2) ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก ควรมีการประชาสัมพันธ์ความต้องการบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญที่ขาดไป เพื่อสรรหาผู้ที่สนใจทั้งภายในและภายนอก และคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสามารถของบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ต้องการ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ โดยยกย่องชมเชยเมื่อคนเก่งประสบความสำเร็จ ประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้คนเก่งมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน อีกทั้งสถานศึกษาต้องพัฒนาคนเก่ง โดยกระตุ้นให้คนเก่งมีความคิดแบบก้าวหน้า กล้าแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานที่ท้าทาย จัดการศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้ทุกคนทำแผนพัฒนารายบุคคลทุกปีการศึกษา 4) ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ควรจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อเก็บข้อมูลของคนเก่งและให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และควรมีแนวทางการรักษาคนเก่ง โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างกลยุทธ์ในการเลื่อนเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการแก่คนเก่งให้เหมาะสมกับความสามารถ และ 5) ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ควรให้คนเก่งมีการนิเทศการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีการสอนงานและการแบ่งปันข้อมูลงานระหว่างกัน ภายนอกสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความรู้ โดยการเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนาศักยภาพคนเก่งให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารคนเก่ง

Abstract

The purposes of this study were identified; 1) the talent management of Watraikhing Witthaya School. 2) the development approach of the talent management of Watraikhing Witthaya School. The sample group of this research was 118 respondents. The instrument used were 1) an opinionnaire about talent management of Watraikhing Witthaya School based on Tanate Yukuntawanitchai. 2) a semi-structured interview based on the five studied variables. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The research finding was as follows:

1. The talent management of Watraikhing Witthaya School, in overall was at high level, considering by aspects has found at high level in all aspects sorted according to the arithmetic

mean from descending as follows: 1) Develop strategy 2) Connect and enable 3) Motivate and develop 4) Deploy and manage 5) Attract and retain.

2. Guidelines for Developing Talent Management of Watraikhing Witthaya School. It was found that school administrators should emphasize the five key aspects of talent management, as follows: 1) Develop strategy: A strategic talent management plan should be developed in alignment with the school's administrative policies. This plan should be incorporated into the institution's personnel development plan, covering both short-term and long-term goals. 2) Connect and enable: There should be announcements about job vacancies, especially for critical positions, to attract both internal and external candidates. The selection process should include written examinations, interviews, performance evaluations, and ranking of candidates based on their competencies to match them with suitable positions. 3) Motivation and Develop: Administrators should motivate talented individuals by recognizing and praising their achievements, promoting their success, and involving them in all aspects of school activities. The institution should also foster talent development by encouraging progressive thinking, open expression of ideas, taking on challenging tasks, organizing educational visits, and promoting the preparation of individual development plans for all staff members annually. 4) Deploy and manage: An information system should be established to collect and store data on talented individuals, making it accessible to all. Talent retention strategies should include involving staff in performance evaluations, creating strategies for salary progression, providing appropriate incentives, and offering benefits that match their skills and contributions. And 5) Attract and retain: Talented individuals should receive supervision and feedback on their performance each semester. There should be job mentoring and knowledge sharing among staff. Externally, the institution should establish educational networks with other schools and the community to promote knowledge exchange and continuous learning through training and various activities that enhance the talents of individuals even further.

Keywords: Talent Management

บทนำ

สังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีนั้นมีความก้าวหน้าและทันสมัย สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ การสร้างโปรแกรมหรือระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยตอบสนองและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานบางส่วน แต่กระนั้นก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอยู่เช่นเดิม เพราะคนเป็นผู้ควบคุมประสิทธิภาพการทำงานของเทคโนโลยี (วิเชียร วิทย์อุดม, 2557) โดยการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรย่อมต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญและถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่คอยขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ขาดไม่ได้ อีกทั้งสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ ยิ่งบุคลากรในองค์กรเป็นคนเก่ง (Talent) และสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงก็ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ (ฟ้าวิกร อินหลวง, 2561) ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรจึงต้องดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นบริหารจัดการคนในองค์กรให้เป็นคนเก่ง (Talent) โดยองค์กรใดที่สามารถสร้างคนเก่งได้ และให้คนเก่งปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมส่งผลดีต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรนั้น ดังนั้นการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) จึงถือเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมศักยภาพของบุคคลให้เป็นคนเก่ง (Talent) ที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร รวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่องค์กรต้องนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำนวน 161 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 75 คน และครู จำนวน 86 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	บุคลากรในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหาร	75	55
2	ครู	86	63
รวม		161	118

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนเก่งตามแนวคิดของ ธเนศ ยุคันตวนิชชัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การมีแผนกลยุทธ์ 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา 4) การวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง และ 5) การสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นจำนวน 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคนเก่ง ตามแนวคิดของธเนศ ยุคันตวนิชชัย ประกอบด้วยคำถามจำแนกตามตัวแปรดังนี้ 1) การมีแผนกลยุทธ์ 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การจูงใจและพัฒนา

4) การวิเคราะห์แผนดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง 5) การสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale, 1992) โดยมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารคนเก่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารคนเก่งอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารคนเก่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารคนเก่งอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารคนเก่งในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาตามตัวแปร 5 ด้าน โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน และครูหัวหน้างานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำนวน 1 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรออกให้ส่งไปยังโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีหน่วยการวิเคราะห์ คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำนวน 118 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 55 คน และครู จำนวน 63 คน โดยเมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจึงมีการนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงโดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

ในการวิเคราะห์การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์ในการเปรียบเทียบตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวม

(n=118)

การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีแผนกลยุทธ์	4.24	0.67	มาก
2. ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก	4.05	0.68	มาก
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา	4.11	0.67	มาก
4. ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง	4.09	0.72	มาก
5. ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง	4.23	0.69	มาก
รวม	4.14	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.72) และด้านระบบการสรรหา และคัดเลือก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

ผู้วิจัยได้เขียนสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ดังนี้ สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารคนเก่งที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารของโรงเรียน โดยระบุลงในแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารแต่งตั้ง

คณะกรรมการดำเนินงานการบริหารคนเก่งโดยมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากรหลายฝ่ายงาน และประชุมจัดทำแนวทางการบริหารคนเก่งของสถานศึกษา ดำเนินการตามแนวทางที่ตั้งไว้ จากนั้นติดตามตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาแนวทางการบริหารคนเก่งให้ดียิ่งขึ้น และทำให้คนเก่งปฏิบัติงานได้สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ได้

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก ดังนี้ สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงความต้องการบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญที่ขาดไป โดยตำแหน่งงานภายใน ควรประชุมชี้แจงเพื่อรับสมัครครูและบุคลากรให้มาดำรงตำแหน่งงานพิเศษที่ขาดอยู่ ส่วนภายนอกควรทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรประกาศลงในเว็บไซต์และติดป้ายประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน เพื่อให้ผู้ที่สนใจเข้ามาสมัครดำรงตำแหน่งงานนั้น จากนั้นคัดเลือกโดยภายในใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดลำดับความสามารถของบุคคล ส่วนภายนอกใช้การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ต้องการ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ โดยการยกย่องชมเชย เมื่อคนเก่งประสบความสำเร็จ การทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กล่าวคำชมเชย และเปิดโอกาสให้คนเก่ง มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมถึงสถานศึกษาต้องพัฒนาคนเก่ง โดยกระตุ้นให้คนเก่งได้มีความคิดแบบก้าวหน้า ถ้าแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานที่ทำทลายจัดการศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้ทุกคนทำแผนพัฒนารายบุคคลทุกปีการศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ดังนี้ สถานศึกษาควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อเก็บข้อมูลของคนเก่งในสถานศึกษา และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แผนการดำเนินงาน และกระบวนการบริหารคนเก่ง รวมถึงควรมีแนวทางการรักษา คนเก่ง โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสถานศึกษา ควรสร้างกลยุทธ์ในการเลื่อนเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการแก่คนเก่งให้เหมาะสมกับความสามารถ

2.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ดังนี้ สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือระหว่างภายในและภายนอกองค์กร โดยด้านภายใน สถานศึกษานั้นควรให้บุคลากรมีการนิเทศการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีการสอนงานและการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานระหว่างกันอย่างทั่วถึง ด้านภายนอกสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนาศักยภาพคนเก่งให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา และด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาตามตัวแปรที่ศึกษาในด้านการมีแผนกลยุทธ์ ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา และด้านระบบการสรรหาและคัดเลือกเป็นพหุแนวทาง

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ

ค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา และด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันทุกสถานศึกษา ต้องมุ่งเน้นการสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นตรงตามมาตรฐานสากลพัฒนาอย่างรอบด้านและสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน รวมถึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งในการดำเนินการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ผู้เป็นกำลังขับเคลื่อนการศึกษาและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน หากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นคนเก่งและสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูง ก็จะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าได้รวดเร็ว ซึ่งการบริหารคนเก่งนั้นถือเป็นกระบวนการและเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินการจัดการบุคลากร ในสถานศึกษาให้เป็นคนเก่ง และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ รวมถึงส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งสถานศึกษามีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษาและติดตามสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารคนเก่งให้ครอบคลุมทุกด้าน ผู้บริหารและครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร โดยการเปิดโอกาส

ให้สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันวิเคราะห์ และปฏิบัติตามกลยุทธ์อย่างเต็มศักยภาพ มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรโดยผู้บริหาร และตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุได้ว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในด้านใดที่โดดเด่น และขาดความรู้และทักษะในด้านใด ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นอย่างรอบด้าน ผู้บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และรักษาคณเฑาะว์ให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไป รวมถึงส่งเสริมให้คนเก่งมีเป้าหมายร่วมกันกับสถานศึกษา และสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนเก่งให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นจนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรายุวัฒน์ กตารัตน์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละปีการศึกษานั้นสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรไว้ ซึ่งผู้บริหารและครูทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตนเองและสถานศึกษา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อสถานศึกษา โดยการดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของตนเองและสถานศึกษา จากนั้นงานบุคลากรของสถานศึกษาจะนำข้อมูลไปวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับผู้บริหารและครู และวางแผนจัดอัตรากำลังให้เพียงพอและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดชมุข (Deshmukh) ได้กล่าวว่าขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารคนเก่ง คือ การวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งจะทำให้องค์กรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับปริมาณคน ประเภทของคน สถานที่ปฏิบัติงานและเวลาเหมาะสมพอที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชวัญ ภูษาแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การสมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารคนเก่งโรงเรียนมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จุดแข็งของการบริหารคนเก่ง ได้แก่ การกำหนดค่านิยมและกลยุทธ์การบริหารคนขององค์กร

1.2 ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสำคัญต่าง ๆ อย่างครบถ้วน อีกทั้งผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของแต่ละบุคคล และมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความถนัดและเหมาะสม รวมถึงสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุวัฒน์ กตารัตน์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการรักษาคนเก่ง ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง และด้านการสรรหา และคัดเลือกคนเก่ง ตามลำดับ

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โดยการยกย่องชื่นชมคนเก่งที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและมีการประชาสัมพันธ์ ผลงานและความสำเร็จของครูทุกคนอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครู จึงทำให้ทุกคนเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสถานศึกษา อีกทั้งสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรทุกคนที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและมีการศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ในการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาศิริ เดชตรัยรัตน์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารคนเก่ง ด้านการพัฒนา คนเก่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรักษาคนเก่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรทุกคน ซึ่งรวบรวมข้อมูลด้านประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การปฏิบัติงาน ผลงานที่ประสบความสำเร็จ และมีการปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศทุกปีการศึกษา เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนและทันสมัย อีกทั้งผู้บริหารมีแนวทางในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กร โดยการยกย่อง ชื่นชมและประกาศผลความสำเร็จที่เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน รวมถึงคำนึงถึงการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จิรายุวัฒน์ กตารัตน์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรักษาคนเก่ง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง

1.5 ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น ความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยมหิดล และโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา เป็นศูนย์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สสวท. ประจำจังหวัดนครปฐม รวมถึงความร่วมมือจากชุมชนที่เข้าร่วมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรและนักเรียน จึงถือได้ว่าสถานศึกษามีการสร้างเสริมความร่วมมือเพื่อสร้างคนเก่ง และให้คนเก่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟิเลมอน ฮานานียา (Philemon Hananiya) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารคนเก่งในสถาบันการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการด้านบุคลากร ทั้งการสรรหาแบบชัดเจนตรงกับตำแหน่งงานสำคัญที่ต้องการ มีการพัฒนาอาชีพ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. จากแนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา เป็นพหุแนวทางซึ่งสามารถอภิปรายจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการมีแผนกลยุทธ์ ดังนี้ สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารคนเก่งที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารของโรงเรียน โดยระบุในแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการบริหารคนเก่งโดยมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากรหลายฝ่ายงาน และประชุมจัดทำแนวทางการบริหารคนเก่งของสถานศึกษา ดำเนินการตามแนวทางที่ตั้งไว้ จากนั้นติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาแนวทางการบริหารคนเก่งให้ดียิ่งขึ้น และทำให้คนเก่งปฏิบัติงานได้สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษาดังไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ คาติ จาร์วีและวioletta คอเรวา (Kati Jarvi and Violetta Khoreva) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพในแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรต้องวางแผนการดำเนินการด้านบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร โดยการระบุด่วนพนักงานที่มีศักยภาพ และพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพให้ดีขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ดีตามแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับวิจัยของ ภาศิ เดชตรัยรัตน์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการบริหารคนเก่ง ด้านกลยุทธ์นั้นผู้อำนวยการโรงเรียนควรกำหนดกลยุทธ์การบริหารคนเก่งให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางของโรงเรียน

2.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก ดังนี้ สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงความต้องการบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญที่ขาดไป โดยตำแหน่งงานภายในควรประชุมชี้แจงเพื่อรับสมัครครูและบุคลากรให้มาดำรงตำแหน่งงานพิเศษที่ขาดอยู่ ส่วนภายนอกควรทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรประกาศลงในเว็บไซต์และติดป้ายประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเพื่อให้ผู้ที่สนใจเข้ามาสมัครดำรงตำแหน่งงานนั้น จากนั้นคัดเลือกโดยภายในใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสามารถของบุคคล ส่วนภายนอกใช้การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดอาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ุ กล่าวว่า การสรรหาคนเก่งจากภายนอกคือการ ค้นหาบุคคลใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กร ที่มีความรู้และประสบการณ์และแนวทางทำงานใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในองค์กร และการสรรหาบุคลากรคนเก่งจากภายในองค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการและสร้างเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคนเก่ง จากนั้นจำแนกประเภทของบุคลากรเป็น 3 ประเภท คือ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ปานกลาง และต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

2.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจโดยการยกย่องชมเชยเมื่อคนเก่งประสบความสำเร็จ การทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ กล่าวคำชมเชย และเปิดโอกาสให้คนเก่ง มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมถึงสถานศึกษาต้องพัฒนาคนเก่ง โดยกระตุ้นให้คนเก่งได้มีความคิดแบบก้าวหน้า กล่าวแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานที่ท้าทาย จัดการศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้ทุกคนทำแผนพัฒนารายบุคคลทุกปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแดชมุข (Deshmukh) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนด ควรมีการให้คำแนะนำติชม และให้โอกาสในการเรียนรู้ให้รางวัลและสิ่งจูงใจเป็นตัวเงินหรือในรูปแบบอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของไกรสิงห์ จินตนา ซึ่งได้กล่าวถึง การพัฒนาคนเก่งนั้นต้องทำการประเมินเพื่อค้นหาช่องว่างของความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน

2.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานและการรักษาคนเก่ง ดังนี้ สถานศึกษาควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อเก็บข้อมูลของคนเก่งในสถานศึกษา และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แผนการดำเนินงาน และกระบวนการบริหารคนเก่ง รวมถึงควรมีแนวทางการรักษาคนเก่ง โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาควรสร้างกลยุทธ์ในการเลื่อนเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ แก่คนเก่งให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ดิษยา กุโลภาส ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางด้านการธำรงรักษาคนเก่ง มีแนวทางในการปฏิบัติ 6 วิธี ดังนี้ 1) รัฐและหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรสวัสดิการของครูให้เท่าเทียม 2) มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นผู้รับฟังปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานมีความเข้าใจครูคนเก่งทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 3) ให้อิสระในการทำงานแก่ครูคนเก่ง 4) มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างรักใคร่ปรองดองกัน เปรียบเสมือนคนในครอบครัว 5) ผู้บริหารให้ความสนใจและสนใจในเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน 6) ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านการสร้างความร่วมมือ เพื่อสร้างคนเก่ง ดังนี้ สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือระหว่างภายในและภายนอกองค์กร โดยด้านภายใน สถานศึกษานั้นควรให้บุคลากรมีการนิเทศการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีการสอนงานและการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับงานระหว่างกันอย่างทั่วถึง ด้านภายนอกสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษา กับสถานศึกษา และชุมชน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนาศักยภาพ คนเก่งให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุลา (Pikuta) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจัดการบุคลากรคนเก่ง ในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ ถือเป็นหนึ่งในทักษะ ด้านการจัดการที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถควรสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานให้ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทุกด้านขององค์กร และควรมีการ เสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในทีม สร้างความร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมีแผนกลยุทธ์ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้อย่างมาก เนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารคนเก่ง และเป็นขั้นตอน ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารคนเก่งของโรงเรียน หากโรงเรียนมีการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารคนเก่ง ได้อย่างเหมาะสมก็จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการวิจัยพบว่า การบริหารคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งให้ชัดเจนมากขึ้น โดยการสรรหาบุคคลจากภายนอกในกรณีของครูอัตราจ้าง พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ โดยให้จัดคำบรรยายลักษณะงาน จำทำคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับดำรงตำแหน่งงานนั้นและเปิดรับสมัครบุคลากรจากภายนอกและดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส และภายในกรณีของการสรรหาผู้รับผิดชอบในงานพิเศษต่าง ๆ ผู้บริหารควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยการประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรทุกคนรับทราบถึงตำแหน่งงานหรืองานพิเศษที่ว่างและดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น โดยการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบการทำงาน และความถนัดส่วนตัว เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่งที่จะมาดำรงตำแหน่งงานสำคัญที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารคนเก่งของโรงเรียนอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในพื้นที่ที่หลากหลายและกว้างมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

รายการอ้างอิง

- จิรายุวัฒน์ กตารัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(45), 175.
- ธเนศ ยุคินตวนิชชัย. (2559). การจัดการคนเก่งในกระแสโลกาภิวัตน์. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 22(4), 615-620.
- ฟ้าวิกร อินลง. (2561). การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ ยุคเจนเนอเรชันวาย ระดับปฏิบัติการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(ฉบับพิเศษ), 44.
- ภาคี เดชตริรัตน์. (2561). แนวทางพัฒนาการบริหารคนเก่งของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/3047/>

รับขวัญ ภูษาแก้ว. (2557). *กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การสมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*

[วิทยานิพนธ์ดุสิตุบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

<https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=2051105>

วิเชียร วิทยอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

Järvi, K., & Khoreva, V. (2020). The role of talent management in strategic renewal. *Employee Relations*, 42(1), 75–89. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0064>

Liang, L. (2024). The influence of talent management on educational employee performance among teachers in Xi'an private colleges and universities. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 71.

Likert, R. (1992). *New pattern of management*. New York, NY: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Pikuła, G. N. (2024). Talent management in educational institutions. *International Journal of Contemporary Management*, 60(1), 162–176.

Hananiya, P. (2024). *Talent management in education* [Doctoral dissertation, Modibbo Adama University of Technology].

Sareen, P., & Mishra, S. (2016). A study of talent management and its impact on performance of organizations. *Journal of Business and Management*, 18(3), 66–71.