

ความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น

The Needs of Talented Person Management of Private School Administrators
under Office of Vocational Education Commission, Khon Kaen Province

สุดารัตน์ ปัญญายาว¹, วิเชียร รุ้อยืนยง²

Sudarat Panyayaw¹, Wichian Rooyuenyong²

Corresponding Author E-mail: Sudarat@tkk.ac.th

Received: 2024-05-24; Revised: 2024-06-05; Accepted: 2024-06-27

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์โร ยามาเน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 264 คน และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สภาพปัจจุบันโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.49 เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) ด้านการประเมินประสิทธิผลและการให้รางวัลคนเก่ง 3) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง 4) ด้านการรักษาคนเก่ง และ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, การบริหารคนเก่ง, ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ Student in Master of Education Degree, Faculty of Education, Northeastern University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² Advisor, Faculty of Education, Northeastern University

Abstract

Research title on “The Needs of Talented Person Management of Private School Administrators under Office of Vocational Education Commission, Khon Kaen Province” aimed to 1) study the current situation and the desirable state, 2) study the needs for talent person management of private school administrators under the Office of Khon Kaen Vocational Education Commission. This research was a quantitative research. The sample group consisted of 264 administrators and teachers, The sample size was determined by calculating from Taro Yamane's formula at sampling error level of 0.05 and using stratified random sampling method. The statistics used in data analysis comprised of frequency, percentage, mean, standard deviation and Priority Needs index. The research results were found that:

1) The current situation and the desirable state in talent person management of private school administrators under the Office of Khon Kaen Vocational Education Commission were found that the overall current situation was rated at a moderate level, the overall desirable state were rated at the highest level. 2) Needs for talent person management of private school administrators under the Office of Khon Kaen Vocational Education Commission, in overall, were found that PNI Modified index was = 0.49, arranged in order of the needs, were as follows: 1) talent recruitment and selection, 2) effectiveness evaluation and talent rewarding, 3) efficiency development of talent, 4) talent retention, and 5) supporting structure.

Keywords: Needs, Talent person Management, Private School Administrators

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579) ได้วางกรอบเป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพสามารถแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรวมทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับทุกประเภทการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในประเทศต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน ล้วนแล้วแต่มีกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัตมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและส่งผลมายัง การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ปัจจัยที่ทำให้กระบวนการทำงานในองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบด้วยปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ปัจจัยภายนอกได้แก่ ปัจจัยทางด้านสภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อกิจกรรมหลักขององค์กร และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการพัฒนาขององค์กร ปัจจัยภายใน คือ โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและบุคลากร ซึ่งบุคลากรถือเป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลากรในองค์กรนั้นจะมีบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรแตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางกิจกรรมหลักขององค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ (Black, & Porter. 2000)

การบริหารจัดการคนเก่ง (Talented people Management) ถือเป็นเรื่องท้าทายขององค์กรและผู้บริหาร ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว คนเก่ง (Talent people) มักมีระเบียบ แบบแผนรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งการประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรที่แตกต่างจากบุคลากรทั่วไปภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์นั้น อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ด้วยระเบียบและแบบแผนดังกล่าวอาจสวนทางกับกิจกรรมหลัก โครงสร้าง วัฒนธรรม และการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งผู้บริหารในองค์กรจึงต้องมีการบริหารจัดการคนเก่ง ให้อยู่ภายใต้ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในภาพรวมและเพื่อเป็นการดึงศักยภาพของคนเก่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

โดยวิธีที่ผู้บริหารในการบริหารจัดการคนเก่งนั้นจะมีความแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ ศักยภาพ ความสามารถภายใต้การบริหารคนเก่ง 4 ขั้นตอน การระบุบทบาทหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและการรักษาไว้ในองค์กร (ธีรวิ ทองเจือ, และปรีดี ทูมเมฆ. 2560)

ในบริบททางการศึกษา โรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติเป็นอย่างยิ่ง และเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาก็คือ ครู ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายของประเทศให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นเยาวชนอันพึงประสงค์ของสังคมต่อไป ในปัจจุบันรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนช่วยรัฐบาลในการจัดการศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้ โรงเรียนเอกชนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีภารกิจกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, พ.ศ. 2545 โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในรูปแบบของเงินอุดหนุนทางการศึกษา และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นอีกมากมายทั้งนี้ โรงเรียนเอกชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียนที่มีความคาดหวังกับคุณภาพของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตอบสนองความต้องการและคุ้มค่าเงินที่เสียไป การจัดการศึกษาโดยเอกชนจึงมีบทบาทในการสร้างสรรค์และพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรู้ความสามารถในสังคม นอกจากนี้ ยังมีรายงานสัดส่วนการเข้าศึกษาระหว่างโรงเรียนรัฐและโรงเรียนเอกชนว่าในระดับอนุบาล โรงเรียนของรัฐและเอกชนจะมีบทบาทใกล้เคียงกัน คิดเป็นสัดส่วน 54 : 46เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ลักษณะการบริหารโรงเรียนของเอกชนกับโรงเรียนในกำกับของรัฐก็มีความแตกต่างกันในหลายด้าน ครูที่บรรจุเป็นข้าราชการโรงเรียนในกำกับของรัฐ มีความมั่นคงในการทำงานอัตราเงินเดือนตามฐานการจ้างงานของรัฐ ได้รับสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิและสวัสดิการไม่เท่าเทียมกับครูที่บรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชนในภาพรวม เช่น ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านความเสมอภาคกัน ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านวุฒิการศึกษา เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545) ทั้งนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้และทักษะในการสอนและทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องให้สวัสดิการที่เหมาะสมและพอเพียงเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญในการรักษาครูที่มีคุณภาพให้ยั่งยืนในโรงเรียนในระยะยาว ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้น คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับโรงเรียนเอกชน (เกษศิริ กมล. 2556)

ปัญหาอีกหนึ่งประการของการบริหารจัดการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนคือปัญหาขาดแคลนครูที่มีอัตราการลาออกสูงในทุกปี สาเหตุสำคัญคือเงินเดือนและสวัสดิการที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับไม่เท่าเทียมกับครูที่เป็นข้าราชการโรงเรียนของรัฐ ข้อมูลจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยในปี 2554 ระบุว่า มีครูเอกชนมากกว่า 2,000 คนที่ลาออกเพื่อสอบเข้าเป็นข้าราชการครู เนื่องจากความแตกต่างของรายได้ระหว่างครูโรงเรียนเอกชนและครูที่เป็นข้าราชการโรงเรียนรัฐ ทำให้ครูเอกชนมีความพยายามที่จะสอบเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการครู และครูที่สามารถสอบเข้าเป็นข้าราชการได้ในทางตรงตามกฎหมาย เป็นส่วนหนึ่งของปัญหานี้ การขาดครูที่มีคุณภาพในโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนเอกชนต้องหาครูใหม่เพื่อรองรับความต้องการในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ครูที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีความไม่มีประสบการณ์หรือประสบการณ์น้อย จึงต้องมีการเรียนรู้งานและการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสูญเสียงบประมาณและทรัพยากรต่างๆในการพัฒนาครูใหม่ทุกปีเป็นส่วนหนึ่งของผลกระทบจากปัญหาการขาดครูที่มีคุณภาพในโรงเรียนเอกชนนั้น ดังนั้นครูกลายเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชน ซึ่งจากปัญหาขาดแคลนครูดังกล่าวครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำใหักระบวนการเรียนการสอนสมบูรณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ครูผู้ที่เป็นคนเก่ง มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและมีผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยในระดับดีมาก เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสมตามจรรยาบรรณของการเป็นครูที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน การลงทุนของโรงเรียนเอกชนในการพัฒนาครูเพื่อส่งผลสัมฤทธิ์การเรียนที่ดีของนักเรียนมีความคุ้มค่าเท่าใดนั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการธำรงรักษาบุคลากรครูเหล่านั้นไว้ในโรงเรียนได้นานเพียงใด ปัจจุบันการที่โรงเรียนไม่สามารถรักษาครูเหล่านั้นไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัญหาที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา

กระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management Processes) ของโรงเรียนเพื่อรักษาคนเก่งในองค์กรอย่างเหมาะสม และยั่งยืน เพื่อช่วยสนับสนุนวัตถุประสงค์ทั้งหมดของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตั้งแต่กระบวนการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านี้อย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ภักชดา พันอินทร์. 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้เป็นแนวทางกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถระบุคนเก่ง สรรหาและคัดเลือก บริหารจัดการตามกระบวนการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้คนเก่งอยู่ทำงานให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้อย่างยาวนานและเต็มศักยภาพต่อไป และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลคุณภาพ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงแนวทางของการบริหาร จัดการคนเก่ง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งผลให้มีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งต้นสังกัดและภาครัฐจะสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการคนเก่ง และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาขาดแคลนครูและ ขยายผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2563) คนเก่ง หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถพิเศษมีผลงานโดดเด่นเหนือบุคคลอื่น ซึ่งอาจมีลักษณะที่ แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และนโยบาย วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร ว่าต้องการเดินไปในทิศทางใด

มาริสสา อินทเรเกิด (2560) คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความต้องการผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายและนิยามของนักวิชาการศึกษานักวิจัยจึงสามารถสรุปว่า คนเก่ง หมายถึงครูผู้ สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีผลการปฏิบัติงานสูงเหนือเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด

องค์ประกอบของการบริหารคนเก่ง

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง

พฤกษ์ สุพรรณาลัย (2560) การสรรหาคนเก่ง หมายถึง การสรรหาคัดเลือกคนเก่งเข้ามาร่วมงานกับองค์กร โดยเริ่มจากการระบุตำแหน่งงานที่จำเป็นที่มีผลต่อการดำเนินการขององค์กร และกำหนดสมรรถนะหลักในตำแหน่งงานนั้น ๆ อีกทั้งมีระบบการสรรหาที่สามารถเข้าถึงคนเก่ง และดึงดูดให้คนเก่งอยากเข้ามาร่วมงาน อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการจัดกลุ่มคนเก่งเพื่อส่งเสริมให้องค์กรที่ สอดคล้องและส่งเสริมความได้เปรียบขององค์กร

ณลินี พานสายตา (2563) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง จากแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะเห็นได้ว่าองค์กรสามารถเริ่มกระบวนการสรรหาและคัดเลือกได้ตั้งแต่ก่อนคนเก่งจะเริ่มเข้ามาเป็นพนักงานประจำขององค์กร เช่น การรับนักศึกษาฝึกงาน เข้ามาฝึกงานกับองค์กร ซึ่งวิธีนี้้องค์กรสามารถประเมินคุณลักษณะของคนเก่งในเบื้องต้นได้ ในระหว่างการฝึกงานอีกทั้งคนเก่งจะเริ่มซึมซับและสร้างความผูกพันกับองค์กรในเบื้องต้น นอกจากนี้การสรรหาคนเก่งจากแหล่งภายใน เช่น การพิจารณาจากบัญชีรายชื่อคนเก่ง และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งนั้นนอกเหนือจากพิจารณาจาก

ความสามารถแล้ว องค์การควรพิจารณาคนเก่งที่มีคุณลักษณะไม่เรียนรู้ มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามสมรรถนะหลักขององค์การ เพื่อให้คนเก่งดังกล่าวสามารถซึมซับและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการระบุคนเก่ง เข้าสู่การคัดเลือกครูเก่งโดยพิจารณาจากเกณฑ์สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะคนเก่ง 2) การกำหนดการเข้าถึงคนเก่งที่องค์กรต้องการ และ 3) การกำหนดนโยบายผลการปฏิบัติงานที่เกิดต่อองค์กร

2. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2561) การพัฒนาคนเก่ง คือการส่งเสริมพนักงานให้เป็นคนเก่งยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมหลายได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยงการมอบหมายงานที่มีคุณค่า การมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และการให้คำปรึกษาแนะนำ

พงษ์สฤษฎ์ รอดเรืองเดช (2549) การพัฒนา คือ กลยุทธ์การกำหนดแผนการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการพัฒนาความสามารถคนเก่งในโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงและทันสมัยด้วยวิธีการที่หลากหลายกับครูเก่งและสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา

3. ด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง

จันทร์จิรา สมะแอ (2562) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลคนเก่งหมายถึงเป็นกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนเก่ง โดยใช้หลักเกณฑ์วิธี การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรคนเก่งอย่างเป็นธรรมโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ

องอาจ นัยพัฒน์ (2558) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินความสำเร็จของงานอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะในการปฏิบัติงานว่ามีปริมาณและคุณภาพดีเพียงใด ด้วยหลักการและวิธีการที่องค์การกำหนดและสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ทั่วกัน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บริหารในฐานะผู้ประเมินและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ก่อนการประเมิน

ประเมินประสิทธิผล และให้รางวัลคนเก่ง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเก่ง ตามแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนดร่วมกัน เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง ได้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินและให้รางวัลคนเก่ง 2) การประเมินให้รางวัลคนเก่งตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และ 3) มีความพึงพอใจในการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง

4. ด้านการรักษาคนเก่ง

มาริสสา อินทเรเกิด (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเก็บรักษาคนเก่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) 2) การกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession planning) 3) การให้โอกาสในการพัฒนาการให้ความรู้เรื่องรักษาพนักงาน (Retention) แก่หัวหน้างาน

พลสุธิดา ตันตราจิน (2559) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการรักษาคนเก่งได้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความต้องการการยอมรับ 2) การยกย่องชมเชย 3) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) สิ่งแวดล้อมการทำงาน 6) ความผูกพันในการทำงาน 7 ความยืดหยุ่นในการทำงาน 8) การสื่อสารที่ดี 9) การให้การสนับสนุนและจูงใจของผู้บริหาร 10) โอกาสความก้าวหน้าในงาน 11) การแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

การรักษาคนเก่ง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรคนเก่งปฏิบัติงานอยู่กับสถานศึกษานาน ๆ ด้วยความรักและยึดมั่นในองค์กร พร้อมใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

5. ด้านโครงสร้างสนับสนุน

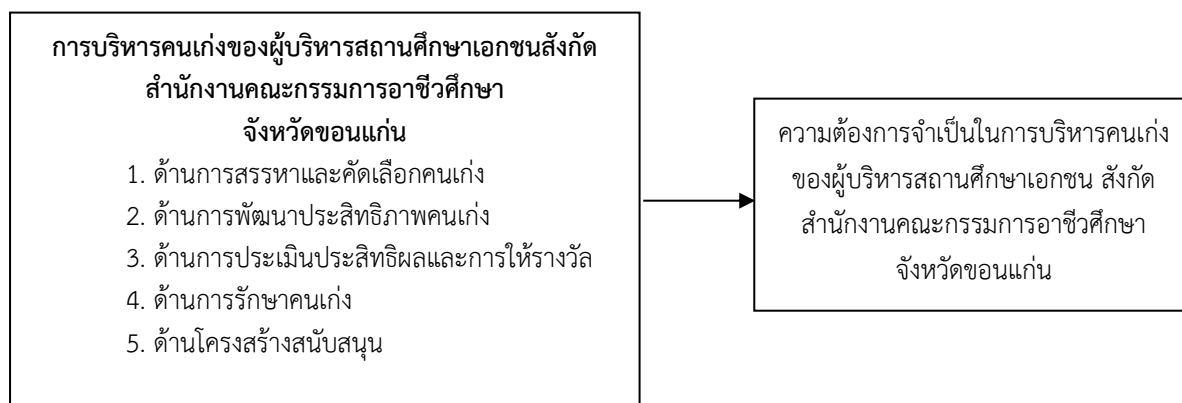
ณัฐพร จริยะปัญญา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แนวปฏิบัติทางด้านการบริหารจัดการคนเก่งที่มีต่อความตั้งใจลาออกผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันด้านจิตใจของข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในภาครัฐพบว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการคนเก่ง มี 6 องค์ประกอบคือ 1) การดึงดูดและการสรรหาคนเก่ง 2) การรักษาคนเก่ง 3) การพัฒนาคนเก่ง 4) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 5) ความพึงพอใจในงาน และ 6) ความผูกพันด้านจิตใจ

อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์ (2561) ได้ศึกษาผลกระทบต่อการจัดการคนเก่งพบว่าบริหารจัดการคนเก่งคือกระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่มีความสอดคล้องกันในการสรรหาคนเก่ง การคัดเลือกคนเก่งขององค์กร การพัฒนาคนเก่ง การบริหารและจูงใจสนับสนุนคนเก่ง การบริหารจัดการคนเก่งไว้ในองค์กร

โครงสร้างสนับสนุน (Supportive Structure) หมายถึง ระดับปฏิบัติในการส่งเสริมเกี่ยวกับลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหรือ Bureaucratic culture ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial Culture) แทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized structure) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 19 สถานศึกษา แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน ครู จำนวน 660 คน รวมเป็น 774 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 19 สถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 95 คน และครู จำนวน 169 คน รวมทั้งสิ้น 264 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ได้องค์ประกอบการบริหารจัดการคนเก่ง ทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การระบุและสรรหาคนเก่ง 2) การพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง 3) การรักษาคนเก่ง 4) การประเมินผลและให้รางวัลคนเก่ง และ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ รวมไปถึง การทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเมินหาค่าความสอดคล้องของนิยามและข้อคำถามตัวแปรแต่ละตัวแปร หลังจากการนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) ผลความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำเครื่องมือที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) วิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเชื่อถือได้สูง ซึ่งได้ผลคุณภาพของเครื่องมือที่ทดลองใช้ของแบบสอบถามสภาพความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.96

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4) การประเมินความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index (PNI Modited))

2. สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

2.2 สถิติที่ใช้หาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารคนเก่งของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านการรักษาคนเก่ง ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินประสิทธิผลและการให้รางวัลคนเก่ง และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง รองลงมาคือ ด้านการรักษาคนเก่ง

และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวม(n=264)

การบริหารคนเก่งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.ด้านการสรรหาและ คัดเลือกคนเก่ง	3.21	0.23	ปานกลาง	4.88	0.21	มากที่สุด	0.52	1
2.ด้านการพัฒนา ประสิทธิภาพคนเก่ง	3.20	0.28	ปานกลาง	4.79	0.28	มากที่สุด	0.50	3
3.ด้านการประเมิน ประสิทธิผลและการให้ รางวัลคนเก่ง	3.19	0.31	ปานกลาง	4.82	0.31	มากที่สุด	0.51	2
4.ด้านการรักษาคนเก่ง	3.28	0.45	ปานกลาง	4.84	0.29	มากที่สุด	0.48	4
5.ด้านโครงสร้างสนับสนุน	3.37	0.35	ปานกลาง	4.83	0.30	มากที่สุด	0.43	5
รวม	3.26	0.26	ปานกลาง	4.83	0.27	มากที่สุด	0.49	

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ($PNI_{modified} = 0.52$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินประสิทธิผลและการให้รางวัลคนเก่ง ($PNI_{modified} = 0.51$) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ($PNI_{modified} = 0.50$) ด้านการรักษาคนเก่ง ($PNI_{modified} = 0.48$) และด้านโครงสร้างสนับสนุน ($PNI_{modified} = 0.43$) ตามลำดับ ตามลำดับ โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง 2) ด้านการประเมินประสิทธิผลและการให้รางวัลคนเก่ง 3) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง 4) ด้านการรักษาคนเก่ง และ 4) ด้านโครงสร้างสนับสนุน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ปรากฏผล ดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านการรักษาคนเก่ง ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินประสิทธิผลและการให้รางวัลคนเก่ง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษายังมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของครูเก่ง ด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียน การประเมินประสิทธิผลของครูเก่ง ด้านการพัฒนาตนเอง ให้มีการอัปเดตความรู้ พัฒนาทักษะอาชีพ อีกทั้งเรื่องของการส่งเสริมเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของครูเก่งด้านการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ที่ยังไม่มากพอ อันส่งผลต่อระดับการปฏิบัติของด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิษยา กุโลภาส (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี พบว่าสภาพปัจจุบัน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารต้องติดตามและสังเกตการณ์ทำงานของครูเก่งอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดความสามารถของครูเก่งอย่างเป็นธรรม โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง รองลงมา คือ ด้านการรักษาคนเก่ง และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาต้องมีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูเก่งที่สถานศึกษาต้องการ มีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการสรรหาครูเก่งที่จะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในวิถีใหม่ขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดความภาคภูมิใจ ต่องานในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลฤกษ์ สุพรรณนาลัย (2560) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ การจัดการสรรหาครูเก่ง การจัดการความหลากหลาย และการจัดการคนเก่ง ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงในประเทศไทย การบริหารจัดการคนเก่งสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย การจัดหาคนเก่ง การพัฒนาคนเก่ง การรักษาคณคนเก่ง การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งคนเก่งและการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทุนมนุษย์

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เฉลี่ยเท่ากับ 0.49 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง สูงเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น Website, Facebook ของสถานศึกษา ด้วยระยะเวลาที่จำกัด อีกทั้ง สถานศึกษามีนโยบายหรือกระบวนการในการส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูเก่ง ที่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ รวมทั้งการกำหนดรูปแบบลักษณะงานที่ครูเก่งต้องปฏิบัติ ให้ตรงตามความต้องการของแต่ละตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2563) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคนเก่งของพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี พบว่า การบริหารจัดการคนเก่งของพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ได้แก่ การสรรหา จากพนักงานภายในบริษัทหรือ สรรหาประกาศในสื่อโซเชียลมีเดีย ซึ่งการสรรหาคนเก่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต้องตั้งทีมสรรหาคนเก่งเป็นการเฉพาะเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน กระบวนการสรรหาคนเก่งมี การกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่องค์กรต้องการอย่างชัดเจน อีกทั้งมีระบบการสรรหาที่สามารถเข้าถึงคนเก่ง และดึงดูดให้คนเก่งอยากเข้ามาร่วมงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าในสภาพปัจจุบัน ด้านการประเมินประสิทธิผลและการให้รางวัลคนเก่ง มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในการกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของครูเก่ง ด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียน การประเมินประสิทธิผลของครูเก่ง ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการอัปเดตความรู้ พัฒนาทักษะอาชีพ โดยใช้หลักเกณฑ์วิธี การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรคนเก่งอย่างเป็นธรรมโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ องค์กรได้ชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบสอดคล้องการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลอย่างชัดเจนเหมาะสมกับภาระงาน สามารถจูงใจบุคลากรสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรคนเก่งแสดงขีดความสามารถของตนเอง และสร้างผลงานที่ดีเยี่ยมนอกจากนี้องค์กรอาจมีการให้โบนัสพิเศษตามความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าในสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ กับการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูเก่งที่สถานศึกษาต้องการ มีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการสรรหาครูเก่งที่จะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในวิถีใหม่ขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับภาระกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการศึกษาวิจัยกลยุทธ์ในการบริหารคนเก่งของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษา

1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของคนเก่ง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการธำรงรักษาคณคนเก่งให้ทำงานให้กับสถานศึกษาได้ยาวนาน

เอกสารอ้างอิง

- เกษศิริ กมล. (2556). การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทยตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา สมะแอ. (2562). การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดตรัง. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2566, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12327>.
- ณัฐพร จริยะปัญญา. (2565, กันยายน-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แนวปฏิบัติทางการบริหารจัดการคนเก่งที่มีต่อความตั้งใจลาออกผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันด้านจิตใจของข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในภาครัฐ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 12(3): 77-95.
- ดิษยา กุโสภาส. (2560). แนวทางการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรวิ ทองเจือ, และปรีดี ทุมเมฆ. (2560, กันยายน - ธันวาคม). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 มิติด้านการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 5(3): 389-403.
- นลินี พานสายตา. (2563). การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่เข้าข่ายภาคเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เข้าข่ายภาคของนักทอ่งเที่ยวเจนเนอเรชันวาย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงษ์สฤษฎี รอดเรืองเดช. (2549). ความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พฤกษ์ สุพรรณนาลย์. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์การจัดการสรร การจูงใจ การจัดการความหลากหลาย และการจัดการคนเก่ง ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พสุธิดา ตันตราจิณ. (2559). การพัฒนาและการธำรงรักษาคนเก่งในองค์กรกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 9(1): 920-931.
- ภักชดา พันอินทร์. (2555). แนวทางการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาริสสา อินทรเกิด. (2560). การบริหารจัดการคนเก่ง ความท้าทายขององค์กร. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 9(1): 279-290.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ สงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินทดแทน (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา:กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 21(1): 15-33.
- อักรกิตต์ พัฒนสัมพันธ์. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ยกระดับองค์กรด้วยการบริหารจัดการคนเก่ง. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์. 13(2): 66-79.
- _____. (2563, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารจัดการคนเก่งของพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 6: 81-95.
- Black, J. S., & Porter, W. L. (2000) *Management Meeting New Challenges*. New Jersey: Prentice- Hall.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory Analysis*. New York: Harper & Row.