

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

Relationship Between the Talent Management of School Administrators and Effectiveness in School

Under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1

จิรายุวัฒน์ กตารัตน์¹ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อาริรัตน์²

Chirayuwat Katarat¹ Assoc. Prof. Dr.Wallapha Ariratana²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการคนเก่งในสังกัด 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งหมด 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรักษาคนเก่ง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha < 0.1$ โดยมีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.666 – 0.786 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่า การบริหารจัดการคนเก่งที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการรักษาคนเก่ง (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับมาก ($r = 0.786$) รองลงมาคือด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง (X_3) อยู่ในระดับมาก ($r = 0.752$) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.666$)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการคนเก่ง ประสิทธิภาพของโรงเรียน

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

¹Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development Khonkaen University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: จิรายุวัฒน์ กตารัตน์, psycho154p15@gmail.com

รับเมื่อ 3 พฤษภาคม 2565 แก้ไข 14 กรกฎาคม 2565 ตอฉบับ 16 กรกฎาคม 2565

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the effectiveness of schools, 2) to study the management of talents under the jurisdiction, and 3) to study the relationship between talent management and the effectiveness of schools under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 302 school administrators and teachers. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and Pearson's Correlation Coefficient Test.

Research finding were as follows:

1. Overview of the talents management of school administrators, indicated a high level. When compared to each other, the highest mean was talent retention, following by talent development and evaluating effectiveness and rewarding talents and the lowest were recruiting and selecting talent.

2. Overview of the effectiveness of the school indicated a high level. When compared to each other, the highest mean was the teacher's job satisfaction, following by the participation of parents, and community, Leadership of school administrator, learning management and the lowest was the quality of the learners. which had a high level of performance.

3. The results of the study on the level of relationship between talent management and the effectiveness of schools under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, It was found that all components were a statistically significant positive correlation at the .05 level with a correlation between 0.666 – 0.786. When compared the correlation coefficient in each aspect, the highest correlation with talent management was talent retention (X_4), following by effectiveness evaluation and reward Which correlated with school effectiveness in a high level. (Y) ($r = 0.786$). Talent (X_3) was at a high level ($r = 0.752$), and the lowest correlated component was talent recruitment and selection (X_1), which correlated with school effectiveness in a moderate level (Y) ($r = 0.666$)

Keywords: Talent Management, School Effectiveness

กุ่มิหลัง

การบริหารจัดการคนเก่งเป็นรูปแบบกระบวนการ จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนาครูและบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจนเกิดความสามารถด้านการสอนเป็น “ครูเก่ง” ที่มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อบข่ยและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์อยู่ตลอดเวลา ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยกระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การให้รางวัล และการอรรรักษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ครูเก่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและดึงเอาความสามารถที่เป็นเลิศของเพื่อนครูอื่นให้ประสบความสำเร็จตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสรรหาและคัดเลือกพัฒนาอรรรักษาครูที่เป็น “คนเก่ง” ให้อยู่กับโรงเรียนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาครูที่มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทูมเมษย, 2560, หน้า 392 – 394)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยพิจารณาจากความสำเร็จของเป้าหมาย การบริหารภายใน การปรับตัว และความพึงพอใจ ผลผลิตที่สำคัญคือคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ชัยอนันท์ แก้วเงิน, 2563, หน้า 44) ที่อธิบายว่าประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นระดับสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้บริหารและบุคลากรสถานศึกษารู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ภายใต้ทรัพยากรที่มีเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและต่อเนื่องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุควิถีใหม่ที่เน้นการเรียนรู้บนแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัลและความคาดหวังของสังคมไทยในการพัฒนาประเทศที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ดังนั้นการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย เป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนทุกแห่งต้องให้ความสำคัญเนื่องจาก ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายซึ่งผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน พร้อมทั้งการจัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้โรงเรียนนั้นเกิดประสิทธิผลที่ดี และมีคุณภาพ (ปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2561, หน้า 124)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ จำนวน 6 อำเภอ มีโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 157 โรงเรียน มีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพผู้สูงส่งที่ยั่งยืน โดยกำหนดพันธกิจในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มอายุได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล หากแต่พบสภาพปัญหาด้านคุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระ ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดเนื่องจากสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีน้อย ขาดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2564, หน้า 1 – 4)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการคนเก่งจากผู้วิจัยหลายท่าน เช่นงานวิจัยของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2554); พัชระ งามชิต (2561); และ Annika Aarnio (2016); เป็นหลักประกอบกับ อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2558); พฤกษ์ สุพรรณนาลัย (2560); ชญารัตน์ ทวีรัตน์ (2060); อัศกริตดี พัฒนสัมพันธ์ (2561); สุนิสา ช่อแก้ว (2559); Kittipong Peampitak (2018) และ Karin A. Kinga (2019) พบว่าการบริหารจัดการคนเก่งมีความสำคัญและถือเป็นเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นที่ส่งผลต่อเป้าหมาย กลยุทธ์และความได้เปรียบขององค์กรทำให้องค์กรต้องมีกระบวนการวิเคราะห์และวางแผนบริหารจัดการคนเก่ง และอีกประการหนึ่งการบริหารจัดการคนเก่งก็มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งและประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จะเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการคนเก่งอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

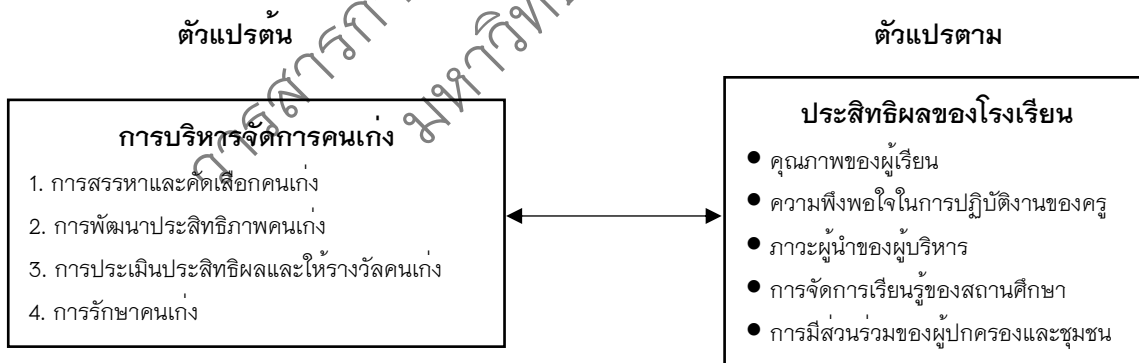
1. การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารจัดการคนเก่งและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการคนเก่งของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554); พิชระ งามชัด (2561); และ Annika Aarnio (2016) และแนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนของ Hoy & Miskel (2007); อนงค์นุช วิริยสุขหทัย (2561); และ Fernando Martínez-Abad (2020) ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1,412 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือสถานศึกษา จำนวน 112 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 302 คน
3. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้น (Stratified Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 608) และเทียบบัญญัติไตรยางศ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่งและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ Check list เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อคำถามมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert) การให้คะแนนในระดับปฏิบัติแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ข้อคำถามมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert) การให้คะแนนในระดับปฏิบัติแบ่งเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และส่งแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 โรงเรียน

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับคืนมาจำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรักษาคนเก่ง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบการบริหารจัดการคนเก่ง	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง	4.37	0.58	มาก
2	การพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง	4.49	0.51	มาก
3	การประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง	4.47	0.56	มาก
4	การรักษาคนเก่ง	4.50	0.52	มาก
ภาพรวม		4.45	0.49	มาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านคุณภาพของผู้เรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล ของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	คุณภาพของผู้เรียน	4.33	0.52	มาก
2	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	4.65	0.45	มากที่สุด
3	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.54	0.49	มากที่สุด
4	การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด
5	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน	4.58	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม		4.53	0.43	มากที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารจัดการคนเก่งที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการรักษาคนเก่ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($r = 0.786$) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.666$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารจัดการคนเก่งด้านการรักษาคนเก่ง กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($r = 0.778$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด คือ การบริหารจัดการคนเก่งด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.511$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

การบริหารจัดการคนเก่ง	ประสิทธิผลของโรงเรียน	1. คุณภาพของผู้เรียน	2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4. การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	5. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและโรงเรียน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
1. การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง		.517**	.578**	.626**	.580**	.597**	0.666**
2. การพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง		.511**	.735**	.750**	.658**	.610**	0.747**
3. การประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง		.524**	.677**	.725**	.678**	.671**	0.752**
4. การรักษาคนเก่ง		.561**	.749**	.778**	.691**	.649**	0.786**
การบริหารจัดการคนเก่ง		.588**	.759**	.799*	.725**	.704**	0.820**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วยด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพคนเก่ง ด้านการประเมินประสิทธิผลและให้รางวัลคนเก่ง และด้านการรักษาคนเก่ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรักษาคนเก่ง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 (2564, หน้า 38 – 88) มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่ครูและนักเรียน ตามมาตรฐานของ ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) นอกจากนี้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด ได้มีการนำที่นโยบายการเทคโนโลยีดิจิทัลโดยสนับสนุนให้สถานศึกษาใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ภายใต้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นความท้าทายต่อการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และส่งเสริมครูเก่งเป็นแกนนำในการพัฒนาเพื่อนครูภายใต้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาาร่วมกับเพื่อนครู จนทำให้ครูเก่งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554,

หน้า 105 - 110) ที่กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติต่อคนเก่งด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่น ต่อองค์กร จึงพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานและในขณะเดียวกันก็จะเสริมหนุนเพื่อนร่วมงานไปด้วย สอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่าการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรผู้บริหารต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมและในการทำงาน การสื่อสาร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมอบโอกาสความก้าวหน้าโดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น Kittipong Pearnpitak (2018, pp. 131 - 138)

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รองลงมา ที่เป็นเช่นนี้เพราะ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 (2564, หน้า 38 - 88) ได้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านวิชาชีพ สนับสนุนการเข้ารับการศึกษาเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและให้บริการแก่ครูเก่ง ตลอดจนส่งเสริมในกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Hoy & Miskey, (1991, p. 398) การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจรูปแบบการบริหาร พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน สอดคล้องกับผลวิจัย ลัดดา ศรีสร้อย (2562, หน้า 660 - 662) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในองค์การ ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคนเก่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าการบริหารจัดการคนเก่งกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.820$ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สพป.หนองคาย เขต 1 มีนโยบายในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนให้สถานศึกษาใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ภายใต้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดย DLTV ผ่านระบบ Internet ผ่านการใช้ Application เช่น Google Classroom, Zoom และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก วิรุทธ เสากแก้ว และสถาพร พงษ์พิทักษ์ (2561, หน้า 64 - 67) และตรงกับผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล พบว่าควรดำเนินงานดังนี้ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยวิสัยทัศน์และ นวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับยุค digital disruption และวิถี New Normal การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรด้านทักษะด้านดิจิทัลและด้านความคิดสร้างสรรค์ และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับหน่วยงาน โดยผลักดันด้านค่าตอบแทนให้เพิ่มสูงขึ้น สร้างเส้นทางเติบโตในสายวิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ชัยรัตน์ ชามพูนท และคณะ (2564, หน้า 195 - 208)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น เขตพื้นที่ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังในสถานศึกษา และวิธีการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกระบวนการที่หลากหลายเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

1.2 จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรร่วมประเด็นคุณภาพผู้เรียนสู่การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน และกำกับติดตามด้วยกระบวนการนิเทศภายในและอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องรวมทั้งใช้กลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมของจังหวัด และเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการคนเก่งให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และวิชิต อ้วน. (2560). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการบริหารจัดการคนเก่งที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 12(1), 113 – 130.
- ชัยรัตน์ ชามพูนท. และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉบับพลังทางดิจิทัล. *วารสารครูบริหารคนเก่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(1), 195 – 208.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏโดยลงกรรมในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทุ่มเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21: มิติด้านการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 5(3), 389 – 403.
- ปวีณา ศรีนาราง และคณะ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(2), 117 – 136.
- พฤษัย สุพรรณาลัย. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค้การจัดสรรการจูงใจในการจัดการความหลากหลาย และการจัดการคนเก่ง ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชระ งามชัด. (2561). การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ลัดดา ศรีสร้อย. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร จังหวัดสกลนคร. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6*, 659 – 665.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การบริหารคนเก่ง*. สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 105 – 110.
- วิรุทธ เสากแก้ว และสถาพร พงษ์พิบูล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(2), 59 – 70.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
- _____. (2564). *รายงานแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
- สุนิสา ช่อแก้ว. (2559). มุมมอง แนวปฏิบัติ และข้อเสนอต่อการบริหารคนเก่งในภาครัฐของไทย. *สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 11(1), 17 – 37.
- อนงค์นุช วิริยสุขหทัย และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 14(2), 268 – 280.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2558). การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. *มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(3), 1096 – 1112.
- อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์. (2561). ยกระดับองค์กรด้วยการบริหารจัดการคนเก่ง. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 13(2), 66 – 79.
- Annika Aarnio & Ellen Kimber. (2016). *Talent Management & Strategy: Identifying Patterns through a Multiple-Case Study*. Master's thesis in Business Administration Strategy and Management in International Organizations. Linköping University.
- F. Martínez-Abad, et al. (2020). Educational Data Mining: Identification of factors associated with school effectiveness in PISA assessment. *Studies in Educational Evaluation*. University of Salamanca. 1 – 10.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Mikel. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice*: New York: Harper Collins.
- _____. (2007). *Educational administration: Theory research and practice*. Recherche. 67(2).
- Karin A. Kinga & Vlad Vaimanb. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*. California Lutheran University, (22), 194 – 206.
- Kittipong Pearnpitak. (2018). Creative Talent Management in the 21st Century. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*. Mahidol University, 7(2), 131 – 138.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determing sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608.