

ED-002

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา
ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

Need Assessment of Effectiveness for Personnel Administration Based on Office
of the Basic Education Commission Quality Award of the Secondary Educational
Service Area Office Loei – Nongbualamphu

ภิกขานันท์ สุภาวรรณ^{1,*}, สุนิสา วงศ์อารีย์² และ ธีระพล เพ็งจันทร์³

Pichanan Supawan^{1,*}, Sunisa Wongaree² and Teerapol Penngchan³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

^{1,2,3}Education Administration, Faculty of Education, UdonThani Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: ayaros.sk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 268 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระดับสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มีค่า เท่ากับ 0.41 โดยความผูกพันของบุคลากร มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก 1 ($PNI_{modified} = 0.41$) รองลงมาเป็นสภาพแวดล้อมของบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.37$)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล, เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The purpose of this research is to need assessment of effectiveness for personnel administration based on office of the basic education commission quality award of The Secondary Educational Service Area Office Loei – Nongbualamphu. The sampling group for this study included 268 teachers totaling 9 world-class standard schools having the best practice based on the criteria of the Office of the Basic Education Commission Quality Award (OBECQA) selected with Stratified Random Sampling. The research instruments were five point rating scale and reliability equaling 0.85. The statistical tools included mean, standard deviation, Priority Needs Index Modified ($PNI_{modified}$), and data analysis.

The result suggests that the overall present state level is very high of the effectiveness for personnel administration based on office of the basic education commission quality award of The Secondary Educational Service Area Office Loei – Nongbualamphu., and the overall desirable state is at the highest level. Considering Priority Needs Index Modified ($PNI_{modified}$) which equals 0.41 the figure points out that workforce engagement is the most important ($PNI_{modified} = 0.41$), following with workforce environment ($PNI_{modified} = 0.37$).

Keywords: Needs Assessment, Effectiveness for personnel administration, Office of The Basic Education Commission Quality Award: OBECQA)

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงกับมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมศาสนาและการเมือง เพื่อสร้างศักยภาพของคนไทยให้เป็นการกำลังคนคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจนเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อให้คนไทยเป็นบุคคลที่มีความพร้อมต่อการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 โดยการบูรณาการความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และภาคประชาชนในการร่วมกันพัฒนามาตรฐานการศึกษาไทยสู่สากลอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2561) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่กำหนดกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การผลิตครูและการคัดกรองครู 2) การพัฒนาวิชาชีพครู 3) เส้นทางวิชาชีพครู 4) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 5) องค์กรวิชาชีพครูและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องบริหารและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาและส่งผลต่อศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งเป็นส่วนสำคัญในการนำสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ โดยการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีคุณภาพ และการยกระดับการจัดการศึกษาให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยมีกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์ (ธพลศจกรณ์ พิมพิชัยธกุล, 2561) นอกจากนี้ ค่านิยมหลักของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีแนวคิดที่ว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกิดขึ้นจากความผูกพันกับโรงเรียน ได้ทำงานที่มีความหลากหลายต่อตนเองในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนบุคลากรที่มีความหลากหลาย สร้างระบบแรงจูงใจและยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล พัฒนาสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ มีการแบ่งปันความรู้ขององค์กรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2564) แม้ว่าการบริหารงานบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่การบริหารคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลให้เป็นไปตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็อาจยังมีปัญหาและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย แต่ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หมวด 5 บุคลากร ที่มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุดจึงเป็นหมวดที่ต้องได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก (ธพลศจกรณ์ พิมพิชัยธกุล, 2561) เช่นเดียวกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอัคร์ (2561) การพัฒนารูปแบบ

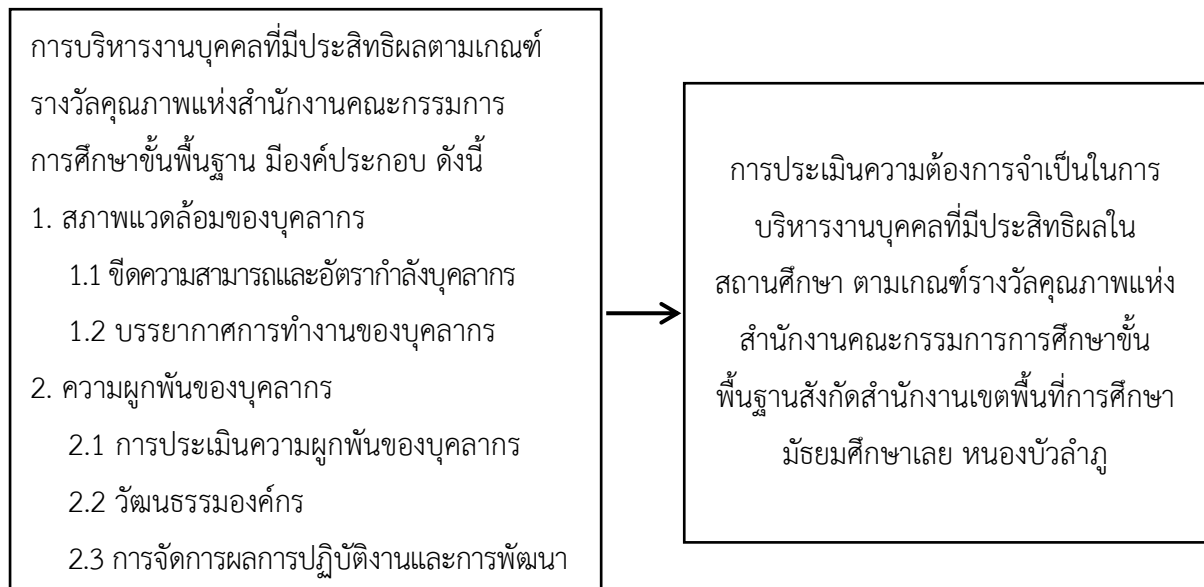
การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทย โดยพบว่าความต้องการจำเป็นในการบริหารงานคือ หมวด 5 บุคลากร เนื่องจากการบริหารงานบุคคลนั้นมีการดำเนินงานในแต่ละงานโดยระบบ ซึ่งงานจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลได้หรือไม่ขึ้น ส่วนสำคัญที่สุด คือการขับเคลื่อนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล แต่จากอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล คือ 1) การปรับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เคยมุ่งให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนมาเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน และการปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบควบคุมมาเป็นการบริหารแบบทุกคนมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานตามระบบราชการ มีกฎระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก การมุ่งผลประโยชน์ของตนเองของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร ทำให้มีการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ หน่วยงานต่างสังกัดขาดการประสานงานที่ดี 3) ความไม่เข้าใจและความไม่ใฝ่รู้ของผู้บริหารบางส่วนในการนำแนวคิดทางการบริหารแบบใหม่มาพัฒนาวิธีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ลักษณะของการบริหารจึงเป็นการบริหารแบบอาศัยประสบการณ์ หรือการทำตามกัน และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และ 4) ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งชนชั้นตามตำแหน่งและตามลักษณะของหน้าที่ จากอุปสรรคการบริหารงานบุคคลดังกล่าว สถานศึกษาจึงต้องนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นรางวัลแก่โรงเรียนมาตรฐานสากล และมีการมุ่งเน้นการบริหารบุคคลให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานตัวชี้วัดที่ได้กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้น เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นพลเมือง โดยกำหนดคุณลักษณะความเป็นพลเมืองตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานสากล ซึ่งจะเป็นผลมาจากพฤติกรรมความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสถานศึกษา

ดังที่กล่าวถึงมานั้น หากสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งในด้านพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บรรยากาศการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ลดความซับซ้อนของขั้นตอนการทำงานและช่วยลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบทำให้การทำงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งผลต่อศักยภาพของผู้เรียนอันเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากลอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 884 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

2) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีการกระจายตามขนาดของสถานศึกษา

3) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบ่งสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 3 ขนาด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ (องค์กรมหาชน), 2554) ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แสดงข้อมูลดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (โรงเรียน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สถานศึกษาขนาดกลาง (500 – 1,499 คน)			
1. โรงเรียนภูเรือวิทยา	1	45	14
2. โรงเรียนศรีสองรักวิทยา	1	51	15
3. โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์	1	53	16
4. โรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา	1	50	15
รวม	4	199	60
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (1,500 – 2,499 คน)			
1. โรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์	1	100	30
รวม	1	100	30
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (2,500 คนขึ้นไป)			
1. โรงเรียนเลยพิทยาคม	1	155	47
2. โรงเรียนศรีสงครามวิทยา	1	141	42
3. โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	121	38
4. โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร	1	168	51
รวม	4	585	178
รวมทั้งสิ้น	9	884	268

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาแจกแจงหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ (5) มากที่สุด (4) มาก (3) ปานกลาง (2) น้อย และ (1) น้อยที่สุด

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์และอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

2. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนที่จัดส่งไป ผู้วิจัยจะโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษานั้นโดยตรง

3. เมื่อได้แบบสอบถามคืนครบ 268 ฉบับตามที่กำหนด ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทำการคำนวณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวมและรายละเอียดย่อย โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ โดยการใช้สูตร $PNI_{modified} = (I-D)/D$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

1) สำหรับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ถือว่ามีความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

2) การจัดลำดับจะจัดจากดัชนีที่มีค่ามากไปหาค่าน้อย ดัชนีที่มีค่ามากหมายถึงมีความต้องการจำเป็นสูงที่ควรได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย (วรรณิศา พิมพ์, 2561)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 63.81 เป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.19 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.79 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 85.82 จำแนกตามวิทยฐานะโดยรวมมีวิทยฐานะชำนาญการมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมากที่สุด มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมเป็นขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 66.42

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล	(\bar{X})	S.D.	แปลผล		
1. สภาพแวดล้อมของบุคลากร								
1.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร								
1) ความต้องการด้านขีด ความสามารถและอัตรากำลัง	3.54	0.55	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด	0.32	4
2) บุคลากรใหม่	3.43	0.58	ปานกลาง	4.95	0.21	มากที่สุด	0.44	1
3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน บุคลากร	3.58	0.61	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด	0.33	3
4) ความสำเร็จของงาน	3.53	0.66	มาก	4.87	0.32	มากที่สุด	0.38	2
รวม	3.52	0.60	มาก	4.79	0.36	มากที่สุด	0.37	-
1.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร								
1) สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.50	0.63	ปานกลาง	4.88	0.31	มากที่สุด	0.39	2
2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์ สำหรับบุคลากร	3.38	0.59	ปานกลาง	4.96	0.20	มากที่สุด	0.48	1
รวม	3.47	0.60	ปานกลาง	4.84	0.33	มากที่สุด	0.46	-
รวมทั้งหมด	3.50	0.60	ปานกลาง	4.82	0.35	มากที่สุด	0.38	-
2. ความผูกพันของบุคลากร								
2.1 การประเมินความผูกพันของบุคลากร								
1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน	3.36	0.65	ปานกลาง	4.89	0.30	มากที่สุด	0.46	1
2) การประเมินความผูกพัน	3.37	0.58	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด	0.45	2
รวม	3.37	0.58	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด	0.46	
2.2 วัฒนธรรมองค์กร	3.38	0.59	ปานกลาง	4.91	0.24	มากที่สุด	0.45	
2.3 การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา								
1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	3.44	0.62	ปานกลาง	4.89	0.29	มากที่สุด	0.42	2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล
ที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (ต่อ)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล	(\bar{X})	S.D.	แปลผล		
2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	3.60	0.63	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด	0.38	5
3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ และการพัฒนา	3.41	0.64	ปานกลาง	4.93	0.25	มากที่สุด	0.45	1
4) การพัฒนาหน้าที่การงาน	3.50	0.62	ปานกลาง	4.94	0.23	มากที่สุด	0.41	3
5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพของ บุคลากร	3.50	0.61	ปานกลาง	4.97	0.17	มากที่สุด	0.40	4
รวม	3.45	0.62	ปานกลาง	4.93	0.25	มากที่สุด	0.41	-
รวมทั้งหมด	3.40	0.61	ปานกลาง	4.92	0.26	มากที่สุด	0.45	-

1. สภาพแวดล้อมของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากข้อมูลในตารางที่ 2 การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.60) พบว่า 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.58 รองลงมา คือ ความต้องการด้านขีดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และบุคลากรใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ และ 2) บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.60) พิจารณารายละเอียดย่อยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.50 รองลงมา คือ นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.25) พบว่า) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร มีความพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

บุคลากรใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.95 รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 การจัดการ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.66 ตามลำดับ และ 2) บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีความพึงประสงค์โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ($\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.33$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.96 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาตาม เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร พบว่า บุคลากรใหม่ มีความต้องการ จำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.44$) ลำดับที่ 2 คือ ความสำเร็จของงาน ($PNI_{modified} = 0.38$) ลำดับที่ 3 คือ การ จัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.33$) และลำดับที่ 4 คือ ความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง ($PNI_{modified} = 0.32$ และ 2) บรรยากาศการทำงานของบุคลากร พบว่า นโยบาย และสิทธิประโยชน์ สำหรับบุคลากร มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.48$) และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความ ต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.39$)

2. ความผูกพันของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากข้อมูลในตารางที่ 2 การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.61$) พบว่า 1) การประเมินความผูกพันของบุคลากร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การ ประเมินความผูกพัน มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.37 รองลงมา คือ ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์กร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.59$) 3) การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ การพัฒนาหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าใน วิชาชีพของบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การจัดการผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และประสิทธิผลของ การเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.41

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู มีความพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.26) พบว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา มีความพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.93 ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.24) และการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.90 ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 1) การประเมินความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.46$) และลำดับที่ 2 คือ การประเมินความผูกพัน ($PNI_{modified} = 0.45$) 2) วัฒนธรรมองค์กร มีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.46 ($PNI_{modified} = 0.46$) และ 3) การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา พบว่า ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.45$) การจัดการผลการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.42$) การพัฒนาหน้าที่การงาน มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{modified} = 0.41$) ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 ($PNI_{modified} = 0.40$) และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 5 ($PNI_{modified} = 0.38$)

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า สภาพแวดล้อมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรองลงมา สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสภาพแวดล้อมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ความต้องการจำเป็น พบว่า ความผูกพันของบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 และสภาพแวดล้อมของบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ลิมเฉลิม (2561) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศของสภาอากาศไทยตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศของสภาอากาศไทยตามเกณฑ์ TQA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลัก พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนด้านบุคลากร รองลงมา คือ การสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างความผูกพันของบุคลากร

1. สภาพแวดล้อมของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และความต้องการจำเป็น พบว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 สอดคล้องกับแนวคิดของ เดชา เดชะวิวัฒน์ไพศาล (2559) กล่าวว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญาซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนและส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นไปด้วย รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญเนื่องจากการมีสุขภาพที่ไม่ดีหรือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคลากรและองค์กร

2. สภาพแวดล้อมของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร การประเมินความผูกพันของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เมื่อพิจารณาโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร และการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความต้องการจำเป็น พบว่า การประเมินความผูกพันของบุคลากร มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 และการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา เมาบุตรดา (2563) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า กำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันโดยการ มอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ให้บุคลากรทำงานที่ใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ให้ข้อมูลสะท้อนกลับด้านผลการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมทั้งด้านลักษณะของงาน องค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล สิ่งตอบแทน และให้การยอมรับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนิภาพร ลิ้มเฉลิม (2561) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศของสภาการศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ด้านการสร้าง

ความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศของสภาการศึกษาไทยในปัจจุบันโดยเทียบเคียงกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องมาจากระบบบริหารจัดการของสภาการศึกษาไทยที่สามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากมาทำงานและระบบการรักษาบุคลากรเหล่านี้ยังไม่มี ความชัดเจนและไม่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1.1 โรงเรียนมาตรฐานสากลสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เป็นฐาน และนำไปปรับให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 โรงเรียนมาตรฐานสากลควรศึกษารายละเอียดและความเชื่อมโยงของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างหมวด 5 บุคลากร และหมวด อื่น ๆ ให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและเจตจำนงของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการคัดเลือกเฉพาะเจาะจง ข้อมูลที่ได้อาจไม่เป็นตัวแทนที่ดี ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสะท้อนความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งอาจมีระดับในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐาน : แนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธพลศจรณ์ พิมพิชัยสกุล. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=4038&context=chulaetd>
- นิภาพร ลิ้มเฉลิม. (2561). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศของสภากาชาดไทยตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ. [ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/862/1/g571130101.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปทุมพร กาญจนอัคร์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/347/1/g571130102.pdf>
- วรรณิศา พิมพ์พร. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิ โรฒ]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/431/1/g571130461.pdf>
- วิชุดา เมาบุตรดา. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861421229107_fulltext.pdf
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2564). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2565-2568. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2564). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award: TQA) ปี 2565-2566. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ตะวันออก จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ (องค์กรมหาชน). (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสามระดับอุดมศึกษา (ฉบับสถานศึกษา). สมศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. (พิมพ์ครั้งที่ 1). 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 608 – 609.