

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

The Development of Personnel Administration Model to the Excellence of Educational Institutes of Secondary Educational Service Areas



¹เอมรินทร์ จันทรบุญนาค, ลิน งามประโคน และ ระวิง เรืองสังข์

Emmarrin Junboonnak, Sin Ngamprakhon and Rawing Ruangsanka

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Email: Emmarrin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาบางแห่งตัดสินใจโดยผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ 2) ผู้บริหารบางแห่งให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมน้อย 3) สถานศึกษาบางแห่งขาดการประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายใน 4) ผู้บริหารบางแห่งขาดทักษะประสบการณ์และความมุ่งมั่นในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5) สถานศึกษาบางแห่งขาดการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะกับบุคลากร

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการบริหารงานบุคคล 2) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 3) องค์ประกอบความเป็นเลิศของบุคคล 4) วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวางแผน การสื่อสารความเข้าใจ การปฏิบัติการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการนำไปใช้ คือ การนำรูปแบบไปใช้ ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the status of human resource administration of schools under Office of Secondary Education Service Area, 2) to develop a model of human resource administration to excellence in schools under Office of Secondary Education Service Area, and 3) to evaluate the model of human resource administration to excellence in schools under office of Secondary Education Service Area. This mixed methods research were used in the study.

The results of the study found that:

1. The status of human resource administration of schools under Office of Secondary Education Service Area; 1) Human resource administration mostly depends on decision of school administrators, 2) Teamwork and team participation have less importance in some schools, 3) Inter-personal relations in some schools need improving, 4) Some school administrators lack of skills and experiences in human resource administration, and 5) Human resource administration in some schools needs integration and application of good governance and Dhamma principles.

2. The development of human resource administration model to excellence in schools under office of Secondary Education Service Area consists of 3 components; Lead consisting of 1) personnel management 2) personnel management scope 3) Factors of excellence consisting of strategic planning, leadership, recipient, information and administration process, and results and 4) Method of human resource administration to excellence consisting of organization analysis, planning, communication, action, and evaluation; Application is to apply the model in schools and the results of model application.

3. The evaluation of the model of human resource administration to excellence in schools under Office of Secondary Education Service Area was at the maximum level overall. In each aspect, the advantage was the highest and followed by appropriateness, integrity, and possibility respectively.

Keywords: Personnel Administration; The excellence of educational institutes; Secondary Educational Service Areas

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายภายใน พ.ศ. 2561 โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ (1) คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรัก มาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (2) โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนทุกคนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยเพิ่มบทบาทผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษา ไม่ใช่ส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบ และพิจารณาระบบการศึกษาและเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น โดยวิเคราะห์ประเด็นหลักทั้ง 3 ประการนี้จะส่งผลให้คนไทยยุคใหม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสาร คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม (Uppamaiathichai, 2014)

สภาพปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน โดยในกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา แต่ยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารจัดการ รวมทั้งการขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ต่อมาสภาพปัญหาของครูอาจารย์ผู้สอน จากการสรุปรวบรวมข้อมูลของธ สุนทรยุทธ์ (Soontrayut, 2007) พบว่า 1) ครูจำนวนไม่น้อยยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ยังคงปฏิบัติการสอนเหมือนเดิม โดยอาศัยจังหวะและโอกาสของความไม่เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการขาดระบบการกำกับติดตามประเมินผลที่ชัดเจนของโรงเรียน รักษาสภาพดังกล่าวของตนไว้โดยไม่เดือดร้อน (2) ครูจำนวนไม่น้อยยังไม่มั่นใจในเนื้อหาทางวิชาการในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากมีความรู้ที่ศึกษาไม่แน่นพอและไม่สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจึงมองไม่เห็นปัญหา มองไม่เห็นแนวทางการพัฒนา (3) ครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่ทราบข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่สอน จึงจัดการเรียนการสอนแบบโปรยหว่านด้วยวิธีสอนแบบเดียวกันทั้งห้อง ไม่คำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล (4) ครูจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังละเลยปัญหาภาระ ทอดทิ้งเด็ก ไม่สนใจการสอน และการช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของเด็ก และ (5) แผนการสอนของครูได้รับการล้อเลียนว่า “แผนการส่ง” เพราะไม่ได้เขียนในสิ่งที่จะสอนจริง และ (6) ครูขาดการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์ และไม่ได้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในชีวิตจริง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สภาพปัญหาดังกล่าว ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษาจะดำเนินภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

ได้นั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหาร การบริหารงานบุคคล คือภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดการ วางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อารมณ์รักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ (Srisompert, 2013) ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆจะเจริญก้าวหน้าได้ โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสีย นั้น ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลที่รับงานไปทำ นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้บริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้เหมาะสมที่สุดและดีที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (Nonthanawong, 2009) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศประกอบจะต้องสร้างความ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบ และเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (Chairuang, 2015) การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ประกอบด้วยปัจจัยห้า ประการ คือ ปัจจัยด้านการจัดการ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร โดยมีกลยุทธ์คือ 1) เสริมสร้างความผูกพันด้านปัจจัยห้า 2) เสริมสร้างความผูกพันด้านการจัดการองค์กร 3) สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน 5) เสริมสร้างแรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน 6) เสริมสร้างความซื่อสัตย์ในองค์กร และ 7) เสริมสร้างความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน (Rittisom and Inrak, 2016) สามารถเกิดเรียนรู้และปรับตัวเมื่อเกิดเหตุการณ์ยากลำบากหรืออุปสรรคในชีวิต บุคคลนั้นสามารถผ่านพ้นได้อย่างเข้มแข็ง แม้ว่าจะมีแรงกดดันจากปัจจัยภายนอกมากระทบ (Sucaromana, 2016) ตลอดจนมีองค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และองค์ประกอบด้านความเสียสละ ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากตามลำดับ (Panjan, 2018)

ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา นอกจากจะใช้หลักพุทธธรรม ประกอบการบริหารงานแล้ว ควรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการหรือกลไกการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด โดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการร่วมแรงและความตั้งใจของกลุ่มบุคคลทุกคนในองค์กร โดยมีจุดหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา กระบวนการบริหารนั้นควรมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนตลอดเวลา และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทุกทิศทาง (Rathanit 2010) ซึ่งในตำราการบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่จะแบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading)

และการควบคุม (Controlling) (Tiyao, 2008) ที่ผ่านกระบวนการในด้านการจัดการร่วมกันโดยโรงเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และองค์กรศาสนา (Nuchaboon, 2016)

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อเป็นการวางแผนทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้มีระบบ และสามารถรักษาบุคลากรที่เก่งและเชี่ยวชาญให้อยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยาวนานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ คุณภาพ (Qualitative Research) วิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 2 วิธีการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร

วิธีการดำเนินการวิจัย: ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง, รูปแบบ, บริหารงานบุคคล, ความเป็นเลิศของสถานศึกษา, ข้อมูลสถานศึกษา, งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ช่องแหล่งข้อมูล : พระไตรปิฎก, หนังสือ, ตำรา, บทความ, วารสาร, งานวิจัย, เว็บไซต์เครื่องมือ

เครื่องมือ : ศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ : กรอบแนวคิดการวิจัย สภาพปัญหาทั่วไป

2. การสัมภาษณ์

วิธีดำเนินการวิจัย : ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ 15 ท่าน โดยมีการ กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Purposive Sampling) ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบริหารวิชาการ 3) ด้านความเป็นเลิศของสถานศึกษาสถานศึกษา 4) โรงเรียนที่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระดับยอดเยี่ยม 3 ปีซ้อน

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ : หลักการบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา 1) หลักการบริหารบุคคล 2) องค์ประกอบการบริหารบุคคลสู่ความเป็นเลิศ 3) วิธีการบริหารบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดย

วิธีดำเนินการวิจัย : ยกร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

แหล่งข้อมูล : ผลลัพธ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เครื่องมือ : ศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ : รูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับร่างที่ 1)

2. พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

วิธีดำเนินการวิจัย : พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยสนทนากลุ่ม (Focus Group)

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 9 รูป/คน กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Purposive Sampling) ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้คือ (1) เป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลผู้บริหารโรงเรียน (2)

ประสบการณ์ในโรงเรียนอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป (3) ผู้บริหารผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระดับยอดเยี่ยม 3 ปีซ้อน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารบุคคลมี เกณฑ์ดังนี้คือ (1) เป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลการบริหารงานโรงเรียน (2) ประสบการณ์ในการบริหารใน โรงเรียนอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการมีเกณฑ์ดังนี้คือ (1) จบการศึกษาปริญญาเอก (2) มีผลงานด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับ (3) ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานด้านการบริหาร บุคคล

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ : รูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับร่างที่ 2)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีสองขั้นตอนคือ 1) การแจกแบบสอบถาม 2) การนำเสนอรูปแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน :

1) ตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบ 4 ด้าน คือ (1) มีความ เป็นประโยชน์ (2) ความเป็นไปได้ (3) ความเหมาะสม (4) ความถูกต้อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน บุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

แหล่งข้อมูล : ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

เครื่องมือ : แบบสอบถาม (Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ทางสถิติ 1) หาค่าร้อยละ 2) ความถี่ (f) 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลลัพธ์ : รูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับร่างที่ 3)

2) นำเสนอรูปแบบการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาดังนี้

ปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอรูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย : ปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอรูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

แหล่งข้อมูล : อาจารย์ที่ปรึกษา (ประธานกรรมการและกรรมการ) และผู้วิจัย

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)

ผลลัพธ์ : รูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

ผลการวิจัย

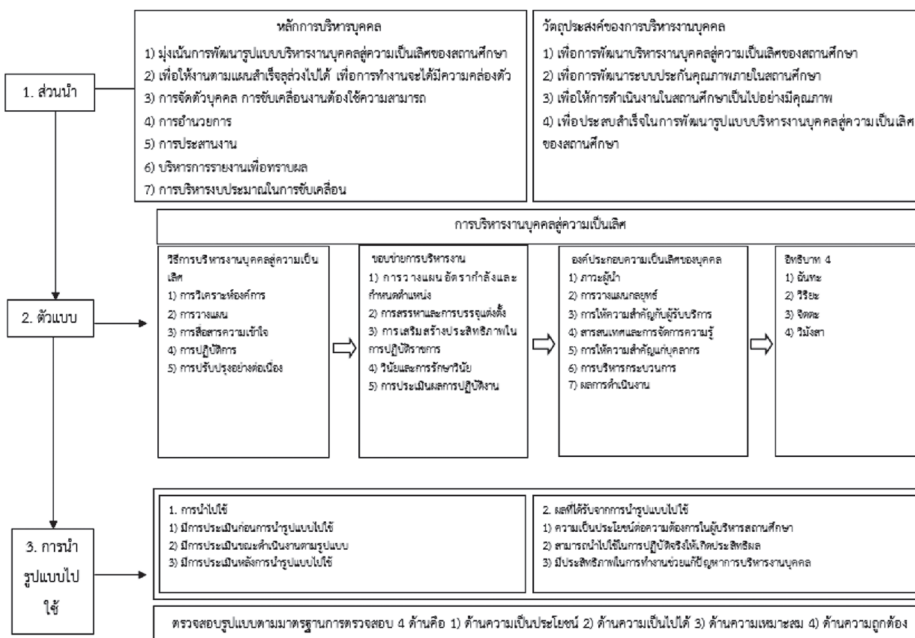
1. สภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้คือ (1) อิทธิบาท 4 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อนานในกิจที่ทำ (เต็มใจ) 2. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วย ความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ) 3. จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าใจ) 4. วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ) (2) ระบบการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) องค์ประกอบความความเป็นเลิศของการบริหารบุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การให้ความสำคัญแก่บุคลากร การบริหารกระบวนการ (Process Management) ผลการดำเนินงาน (Results) (4) วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ การวิเคราะห์องค์การ การวางแผน การสื่อสารความเข้าใจ การปฏิบัติการ การควบคุม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ ส่วนนำ ประกอบด้วย 1) หลักการบริหารงานบุคคล 2) วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล ตัวแบบ ประกอบด้วย 1) อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา 2) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการ

สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบความเป็นเลิศของบุคคลมี การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ภาวะผู้นำ (Leadership) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ สารสนเทศและการจัดการบริหาร กระบวนการ ผลการดำเนินงาน (Results) 4) วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวางแผน การสื่อสารความเข้าใจ การปฏิบัติกร การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการนำไปใช้ คือ การนำรูปแบบไปใช้ ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

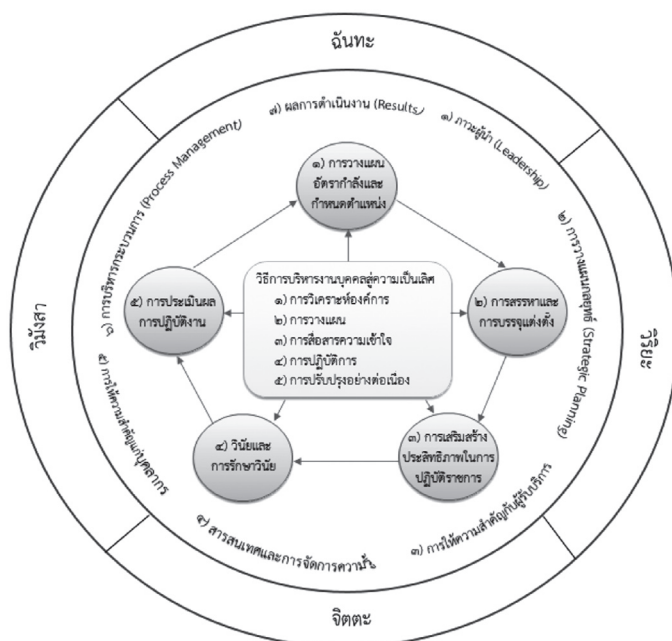
ผลตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นรูปแบบรูปภาพ (Semantic Model) ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ตัวแบบ 1) อิทธิบาท 4 2) ระบบการดำเนินงานของรูปแบบ 3) องค์ประกอบความเป็นเลิศของบุคคล 4) วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 การนำไปใช้ ประกอบด้วย 1) การนำรูปแบบไปใช้ 2) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ โดยภาพรวมพบว่า **ความเป็นประโยชน์** ของภาพรวมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่วนน้อยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจากมากไปหาน้อย ตัวแบบการนำรูปแบบไปใช้ในระดับมากที่สุดตามลำดับ **ความเป็นไปได้** ของภาพรวมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแบบอยู่ในระดับมาก รองลงมาจากมากไปหาน้อย การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนน้อยในระดับมากที่สุดตามลำดับ **ความเหมาะสม** ของภาพรวมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแบบอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจากมากไปหาน้อย ส่วนน้อย การนำไปใช้ตามลำดับ

ความถูกต้อง ของภาพรวมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแบบอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจากมากไปหาน้อย ส่วนน้อย การนำไปใช้ตามลำดับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นกระบวนการการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังภาพที่ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า เป็นรูปแบบองค์ประกอบเชิงสัญลักษณ์ เป็นกระบวนการการพัฒนา รูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถอธิบายได้ดังนี้ มีวัตถุประสงค์ที่เน้นการพัฒนา รูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เพื่อให้งานตามแผนสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยการขับเคลื่อนงานที่ต้องใช้ความสามารถ มั่นสมองของคนในการปฏิบัติงาน หลักการบริหารที่สำคัญจึงเป็นการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ ตลอดจนมีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนก่อนกระจายอำนาจรับผิดชอบ อีกทั้งการควบคุมดูแลการทำงานยังต้องเป็นไปอย่างมีมาตรฐานให้คนทำงานมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวพบผลการวิจัยดังนี้

การบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอย่างเป็นระบบ กล่าวว่าการที่ผู้นำระดับสูงเป็นที่ยอมรับในด้านการนำองค์กร จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพในการกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรมีความซื่อตรง มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ความสำคัญแก่บุคลากร มีการสื่อสารความเข้าใจ เพราะว่าการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศประกอบจะต้องสร้างความ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเกิดเรียนรู้และปรับตัวเมื่อเกิดเหตุการณ์ยากลำบากหรืออุปสรรคในชีวิต บุคคลนั้นสามารถผ่านพ้นได้อย่างเข้มแข็ง แม้ว่าจะมีแรงกดดันจากปัจจัยภายนอกมากระทบ (Sucaromana, 2016; Chairuang, 2015; Rittisom and Inrak, 2016)

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวพบผลการวิจัยดังนี้

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ ส่วนนำ หลักการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวางแผน การสื่อสารความเข้าใจ การปฏิบัติการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการนำไปใช้ คือการนำรูปแบบไปใช้ ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถาน

ศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อผลประสบความสำเร็จในการบริหารงานควรยึดหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1. ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อง่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ) 2. ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วย ความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ) 3. ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง) และ 4. ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ) บริหารงาน ผลลัพธ์ด้านองค์กร คือ ระบบการพัฒนาบุคลากร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร มีมาตรฐานคุณภาพบุคลากร มีความเป็นเลิศด้านการจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหาร การบริหารงานบุคคลคือภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ วางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อารมณ์รักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ (Srisompert, 2013)

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวพบผลการวิจัยดังนี้

ผลตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นรูปแบบรูปภาพ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ตัวแบบ 1) อิทธิบาท 4 2) ระบบการดำเนินงานของรูปแบบ 3) องค์ประกอบความเป็นเลิศของบุคคล 4) วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 การนำไปใช้ ประกอบด้วย 1) การนำรูปแบบไปใช้ 2) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ โดยแนวทางการเพิ่มคุณภาพการทำงานให้กับบุคลากรโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่นปฐมนิเทศ ให้ทุนการศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เป็นต้น มุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน และพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี เพราะว่าการให้ความสำคัญแก่บุคลากร การตั้งใจ และทำให้บุคลากรพัฒนาและใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากร

สรุป

การพัฒนาบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถยกระดับการบริหารงานบุคคล และตอบสนองความต้องการ ผลลัพธ์ด้านองค์กร คือ ระบบการพัฒนาบุคลากร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร มีมาตรฐานคุณภาพบุคลากร มีความเป็นเลิศด้านการจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษามัธยมศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปเป็นแนวทางดำเนินการเพื่อบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
2. สถานศึกษามัธยมศึกษา ควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติตน และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับในสังคม
3. สถานศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการติดตามควบคุมและรายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ของสถานศึกษาตน โดยการประเมินผลการอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. สถานศึกษามัธยมศึกษา ควรร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในวันสำคัญมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่ประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ควรทำการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานศึกษาที่ใช้รูปแบบการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
4. ควรทำการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อการพัฒนาย่างมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

References

- Chairuang, N. (2015). The Development of School Administrative Model to Excellence by Using Participatory Action Research Approach. *Buabandit Journal of Educational Administration*, 15(3), 9-20.
- Nonthanawong, P. (2009). *Alternative: Personnel Administration in Municipal Schools in Khon Kaen*. M.A. Thesis Graduate School. Loei Rajabhat University.
- Rathanit, S. (2010). *The Main Theory and Practice Management Education*. Bangkok: Khoafang.
- Rittisom, N. and Inrak, S. (2016). Strategies to Strengthen Organizational Commitment of Government Teachers under Bangkok Metropolitan Administration. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 749-767.
- Soontrayut, T. (2007). *Risk Management Education*. Bangkok: Netikul Printing.
- Srisompet, P. (2013). Human Resource Management in *The Management and Organization Principles*. Bangkok: Triple Group.
- Tiyao, S. (2008). *The Main Administration*. Bangkok: Thammasat University.
- Uppamaiathichai, T. (2014). *Basic Management Education*. Bangkok: Chulalongkorn University.