

การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ  
และการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง

Development of Personal Management Process based on Sufficiency Economy for  
Enhancing of Competency and Instructional toward Students to Sustainability.

เบญจลักษณ์ ไกรศรีวรรณ<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล 2) พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง 3) ศึกษาความเหมาะสมการพัฒนากระบวนการบริหารงาน 4) ศึกษาสมรรถนะในกิจกรรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน 5) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในค่าคะแนนการทดสอบ O - NET ของนักเรียน 6) ศึกษาผลสำเร็จต่อการพัฒนา ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 918 คน โดยใช้แบบสอบถาม/แบบประเมินแบบศึกษา แบบทดสอบในการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่าง t- test และค่าสหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. กระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง มี 10 ด้าน
3. ความเหมาะสมการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
4. ครูผู้สอนมีสมรรถนะในคะแนนหลังกิจกรรมสูงกว่าก่อนกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
5. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2557 สูงกว่า ปีการศึกษา 2556 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ผลสำเร็จต่อการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของผลสำเร็จต่อการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง, สมรรถนะการเรียนการสอน

<sup>1</sup> รองผู้อำนวยการ โรงเรียนภูเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

## ABSTRACTS

The results have to the objectives of; 1) problems state of the Personal Management, 2) development of Personal Management Process based on Sufficiency Economy, 3) proper management of enough development, 4) competency development activities and the teaching of teachers, 5) achievement test scores in the O - NET students, 6) the successful development. The method were to mixed and participatory action research with the key information sampling, 918 persons to data by the questionnaires, filed study due to data analysis on descriptive statistics, percentage, mean average, standard deviation, relation (r)

### Fielding to shows:

1. Problems state of the personal management at a high levels.
2. Development of Personal Management Process based on Sufficiency Economy have 10 aspects
3. Proper management of enough development at a most levels.
4. Teachers have to performance in the latter activity is higher than before in difference was statistically significant .05. and instructional quality at a high levels.
5. Student achievement in the year 2014, higher than the average O-NET year 2013 varied significantly statistical .05.
6. Successful development at a high levels, relative success of the development. is a positive relationship in the same direction at a statistically significant .05 .

**Key words:** Personal Management Process based on Sufficiency Economy, Instructional Competency.

## บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพที่เท่าเทียมกันอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 – 2559) ที่เน้นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต มุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาและแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งพัฒนาสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) เป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพของคนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นเป้าหมายสูงสุดเพราะการศึกษาคือ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (Ultimate Aim of Education is Development of Character) ให้เป็นเยาวชนที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้านเพื่อที่จะหาทาง และต่อยอดพัฒนาให้ผู้เรียนมีความพร้อม มีความเจริญอกงาม พร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติ โดยองค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอน กระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การรักษาวินัยและการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการทั้ง 5 ด้าน จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำคัญที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรครูของสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้สู่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดแนวทางการศึกษาแบบบูรณาการ เป็น “สามห่วงโซ่คุณภาพ” ที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อน โดยมีจุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นหลักสำคัญ มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ ห่วงโซ่คุณภาพองค์ประกอบที่ 1 “การพัฒนาหลักสูตร” ห่วงโซ่คุณภาพองค์ประกอบที่ 2 “การจัดการเรียนรู้” และห่วงโซ่คุณภาพที่ 3 “การวัดผลและประเมินผลทางการเรียนรู้” เป็นแนวทางสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายและเป็นกลไกในการผลักดันการขับเคลื่อนให้การศึกษาประสบผลสำเร็จ สามารถหลอมรวมคุณภาพของผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านกิจกรรมแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2554: 12) การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรครูและผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความตระหนักถึงมีวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันเหมาะสม ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษา ที่เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนภูเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 รวมถึงการวางแผนและการปรับปรุงพัฒนาครูในการจัดการ

เรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษาสามารถเพิ่มพูนศักยภาพแห่งการเรียนรู้ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็งต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกุเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
  1. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง ของโรงเรียนกุเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
  2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนกุเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
  3. เพื่อศึกษาสมรรถนะในกิจกรรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนกุเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
  4. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในค่าคะแนน O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกุเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
  5. เพื่อศึกษาผลสำเร็จต่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง ของโรงเรียนกุเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

### การดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย ใช้แบบผสมผสาน (Mixed Research) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Learning, P.A.L.).
  2. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Keys Information ) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 16 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 439 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 คน ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 439 คน (อัตราส่วน 1:1) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน รวม 918 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการจัดกลุ่ม (Focus Groups)
    3. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้
      - 3.1 แบบสอบถามชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi - structure) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 - Rating Scales) จำนวน 3 ชุด
      - 3.2 แบบประเมินชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 - Rating Scales) จำนวน 1 ชุด
      - 3.3 แบบศึกษาชนิดกึ่งโครงสร้าง (Un - structure)
      - 3.4 แบบทดสอบในกิจกรรมก่อนและหลังพัฒนา
    4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
      - 4.1 การสอบถามความคิดเห็น

ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ

4.2 การศึกษาเอกสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 การสอบถามความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 การประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนการสอน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และการทดสอบในกิจกรรมพัฒนา เพื่อเปรียบเทียบคะแนนระหว่างก่อนพัฒนากับหลังการพัฒนา

4.5 การศึกษาในค่าคะแนนการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2556 กับปีการศึกษา 2557

4.6 การสอบถามความคิดเห็นของผลสำเร็จต่อการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ด้านผลสำเร็จการนำไปใช้และพัฒนา

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดและการ

ทดสอบค่าความแตกต่าง t-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

#### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$  S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านและข้อ (1-3) ลำดับที่ 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีประเด็นสำคัญ ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและจัดพี่เลี้ยงช่วยให้คำแนะนำและปรึกษา การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ลำดับที่ 2 ด้านวินัย และการรักษาวินัย ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การสร้างความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ด้านการออกจากราชการประเด็นสำคัญได้แก่ การมีระบบดูแลสวัสดิการหลังเกษียณอายุและการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยว่าด้วยคุณสมบัติ และการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง มี 10 ด้าน ได้แก่

2.1 การมองการณ์ไกล คือ การไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ในระยะสั้นแต่คิดถึงผลประโยชน์ในระยะยาว จากการมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนและคำนึงถึงผลที่จะได้ในระยะยาวมากกว่าผลที่จะได้ในระยะสั้นเพื่อกำหนดดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

2.2 การให้คุณค่าแก่บุคลากรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การให้ความสำคัญ

เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีและการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานปัจจุบันและที่จะปฏิบัติต่อไปในอนาคต

2.3 การจริงจังต่อผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย ชุมชนและสังคม คือ การบริหารงานบุคคล จะต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยจะต้อง บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียโดยอ้อม ก็จะต้องมีความรับผิดชอบต่อ ชุมชนและสังคมเช่นเดียวกัน

2.4 การให้ความสำคัญกับการ พัฒนานวัตกรรม คือ การดำเนินงานหรือกิจกรรม และให้การส่งเสริมและสนับสนุนกับการวิจัยและ พัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ โดยเฉพาะถ้าเป็นการ พัฒนาด้านนวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากรครูภายใน สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรม นั้นๆ ให้มาก เพราะจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจใน การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มากยิ่งขึ้น

2.5 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การดำเนินงานจะต้องรู้จักการ บริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด และมีการ จัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือ ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์การใช้สูงสุด และมากที่สุด

2.6 การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม คือ การดำเนินงานจะต้องมีการจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจะต้องมีและ ต้องใช้ในการดำเนินงาน โดยจัดหาเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรครู นักเรียน งบประมาณ และความจำเป็นในการดำเนินงานหรือ กิจกรรมให้มากที่สุด โดยเฉพาะด้านกระบวนการ และบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายใน โดยหาเทคโนโลยีเพียงพอครบถ้วนและเหมาะสม

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและ สมบูรณ์ที่สุด

2.7 การดำเนินงานอย่างค่อยเป็น ค่อยไป คือ การดำเนินงานอย่างรอบคอบ มีการ วางแผนในการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะ ยาวโดยเฉพาะเรื่องของการดำเนินงานหรือกิจกรรม ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปไม่ควร ดำเนินการแบบก้าวกระโดดโดยไม่มีแผนรองรับ คือ ดำเนินการให้มีขนาดที่เหมาะสมและถูกต้องกับ สภาวะแวดล้อมให้มากที่สุด

2.8 การลดความเสี่ยงโดยอยู่บน พื้นฐานของความเป็นจริง คือ การรู้ถึงสภาพการที่ ดำเนินการอยู่ ว่ามีสถานการณ์เป็นอย่างไรหรือมี ความเสี่ยงในเรื่องใดบ้าง จะต้องยอมรับความเป็น จริง และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงที่ว่าเรามี ความสามารถมากน้อยเพียงใด หรือในสภาวะการณ์ เช่นนี้ จะมีความเสี่ยงในการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร ควรหาวิธีการที่จะลดความเสี่ยงในเรื่อง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความเป็นจริง

2.9 การแบ่งปันองค์ความรู้ คือ การจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งจากภายใน และภายนอกโรงเรียน โดยมีการแบ่งปันองค์ความรู้ นั้น ๆ ให้บุคลากรครูในโรงเรียนได้นำไปใช้หรือ ปฏิบัติได้จริง และมีการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่ง การเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืน

2.10 การสร้างวัฒนธรรม โรงเรียน คือ การพยายามสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้ เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรครู และนักเรียน ถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติและเกิดพฤติกรรมที่ดีว่าเป็น วัฒนธรรมเฉพาะ เมื่อบุคคลภายนอกพบเห็น พฤติกรรมที่แสดงออก ก็จะสามารถรู้ได้ว่า บุคลากร

ครูหรือนักเรียนผู้นั้นอยู่ในโรงเรียนใด ซึ่งถือว่าเป็นเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมของโรงเรียน

3. ความเหมาะสมการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$  S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน และข้อ (1-3) ลำดับที่ 1 ด้านการลดความเสี่ยงโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง ประเด็นสำคัญได้แก่ การดำเนินงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ควรดำเนินการแบบก้าวกระโดดโดยไม่มีแผนรองรับ ลำดับที่ 2 ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การดำเนินงานหรือกิจกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนกับการวิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรมต่างๆ การให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น ลำดับที่ 3 ด้านการดำเนินงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป ประเด็นสำคัญได้แก่ การดำเนินงานหรือ กิจกรรม ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ควรดำเนินการแบบก้าวกระโดดโดยไม่มีแผนรองรับ

4. สมรรถนะในการจัดกิจกรรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยครูผู้สอนมีสมรรถนะในคะแนนหลังกิจกรรมสูงกว่าก่อนกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$  S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน และข้อ (1-3) ลำดับที่ 1 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และก้าวทันต่อการพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การมีจิตสาธารณะ การพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 3 ด้านการปฏิบัติงาน ประเด็นสำคัญได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การเตรียมการ

สอน การใช้การวิจัยและนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา การเรียนรู้ของนักเรียน

5. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2557 สูงกว่าปีการศึกษา 2556 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลสำเร็จต่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$  S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน และข้อ (1-3) ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน การวางแผนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเป็นเป้าหมายสูงสุด การใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ลำดับที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ประเด็นสำคัญได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนา ด้านงานวิชาการและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน ลำดับที่ 3 ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ประเด็นสำคัญได้แก่ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถในการสอนโดนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริง และความสัมพันธผลสำเร็จต่อการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

### 1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ซึ่งช่วงที่ผ่านมายังขาดระบบการบริหารจัดการงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ สมพร ใจคำปัน (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์การใช้แผนปฏิบัติงาน มีสภาพปัญหาการ ซึ่งการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับลักษณะงานและทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่และประเมินผลที่เป็นระยะต่อเนื่องและยุติธรรม เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล

### 2. กระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง มี 10 ด้าน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานได้สอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก การมองการณ์ไกล การให้คุณค่าแก่บุคลากรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจริงใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน และสังคม การให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การดำเนินงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป การลดความเสี่ยงโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง การแบ่งปันองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน และสามารถขับเคลื่อนให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ มงคล อินทรโชติ (2552) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นการดำเนินการอย่างรอบคอบ มีการวางแผน

ในการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในเรื่องของการดำเนินงาน หรือกิจกรรม ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ควรดำเนินการแบบก้าวกระโดดโดยไม่มีแผนรองรับ คือ การดำเนินการให้มีขนาดที่เหมาะสมและถูกต้องกับสถานะแวดล้อมให้มากที่สุด โดยรู้ถึงสภาพการที่ดำเนินการอยู่ ว่ามีสถานการณ์เป็นอย่างไร หรือมีความเสี่ยงในเรื่องใดบ้าง จะต้องยอมรับความเป็นจริง และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงที่ว่าเรามีความสามารถน้อยเพียงใด หรือในสถานการณ์เช่นนี้ จะมีความเสี่ยงในการดำเนินการหรือไม่อย่างไร ควรหาวิธีการที่จะลดความเสี่ยงในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น

### 3. สมรรถนะในกิจกรรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยครูผู้สอนมีสมรรถนะในคะแนนหลังกิจกรรมสูงกว่าก่อนกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี มีวิสัยทัศน์และก้าวทันต่อการพัฒนางานวิชาการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพของตนเองและมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม พัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพพร อุทก (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการนิเทศภายในทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานได้เป็นอย่างดี

4. ผลสำเร็จต่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการได้ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการ การวางแผนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเป็นเป้าหมายสูงสุด โดยสอดคล้องกับ พรชัย เจดามาน (2556) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะการนำไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกโรงเรียนได้ เพราะว่าได้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็นอย่างดี และต่อเนื่อง

##### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและ

#### ปฏิบัติการ

การให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

##### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้ง

#### ต่อไป

ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ต่อไป

#### บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). ปัญหาการพัฒนาครูและการปฏิบัติงานของครู.

(ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://thaied.research.org/result/> สืบค้นเมื่อ

24 ตุลาคม 2554

ประไพ อูทก. (2553). การพัฒนาบุคลากรด้าน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานของโรงเรียนบ้านพระเสาร์ (สามัคคีวิทยาาคม) อำเภอมาหาชนะชัย จังหวัดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิทักษ์ อาพันธ์. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรชัย เจดามาน. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.

มงคล อินทรโชติ. (2552). การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร ใจคำปัน. (2553). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

(2551). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.