

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต บางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งนำเสนอออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความเห็นเกี่ยวกับ “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต บางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” แบ่งตามกระบวนการ ในการบริหารงานบุคคลออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๔.๒.๑ การวางแผนบุคลากร

๔.๒.๒ การสรรหาบุคลากร

๔.๒.๓ การพัฒนาบุคลากร

๔.๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “แนวทางในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษา” ในแต่ละด้าน

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลพื้นฐานของ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓ ซึ่งมี ๓ โรงเรียนและ กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวม ๑๘๑ คน จาก ๒๗๖ คน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. คณะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑๑ คน

๒. คณะครูผู้สอน จำนวน ๑๗๐ คน

โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ มีการนำเสนอ ข้อมูล ดังปรากฏในตาราง ๔.๑ ดังนี้

ตาราง ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๑ คน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๗๗	๔๒.๕
	หญิง	๑๐๔	๕๗.๕
อายุ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๒๒	๑๒.๒
	๓๑ – ๔๐ ปี	๕๒	๒๘.๗
	๔๑ – ๕๐	๔๒	๒๓.๒
	๕๑ ปีขึ้นไป	๖๕	๓๕.๙
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	๑๔๔	๗๙.๐
	ปริญญาโท	๓๗	๒๐.๔
	ปริญญาเอก	-	-
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ	๓	๒.๘
	รองผู้อำนวยการ	๘	๔.๔
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-
	ครูผู้สอน	๑๗๐	๙๒.๘
ประสบการณ์	ต่ำกว่า ๖ ปี	๑๑	๖.๑
	๖ – ๑๐ ปี	๑๘	๙.๙
	๑๑ – ๒๐ ปี	๒๑	๑๑.๖
	๒๑ ปีขึ้นไป	๑๓๑	๗๒.๔

จากตาราง ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนมากเป็น เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕ และเป็น เพศชาย จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕

อายุ พบว่า ส่วนมากอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ อายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗ อายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๓.๒ และอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนมากมีระดับการศึกษาที่จบปริญญาตรี จำนวน ๑๔๔ คน คิด เป็นร้อยละ ๗๕.๐ รองลงมาจบปริญญาโท จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔ ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ครูผู้สอนส่วนมาก จำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘ รองลงมาเป็น รองผู้อำนวยการ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ และครูผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘ ตามลำดับ

ประสบการณ์ พบว่า ครูผู้สอนส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔ รองลงมาระหว่าง ๑๑ – ๒๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๑.๖ ระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕ และต่ำกว่า ๖ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑ ตามลำดับ

๔.๒ การวิเคราะห์ผลความคิดเห็น “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”ซึ่งแยกวิเคราะห์แต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ มีรายละเอียดโดยภาพรวมดังปรากฏในตาราง ๔.๒

ตาราง ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่าร้อยละความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยภาพรวม (N = ๑๘๑)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน			
มัธยมศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. การวางแผนบุคลากร	๓.๕๗	๐.๖๔	มาก
๒. การสรรหาบุคลากร	๓.๘๕	๐.๕๕	มาก
๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๘๓	๐.๔๑	มาก
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๒๘	มาก
รวม	๓.๘๓	๐.๒๖	มาก

จากตาราง ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ จำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๓ เรียงลำดับได้ดังนี้ พบว่า ด้านการวางแผน ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๗ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๔ และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๓ตามลำดับ

ตาราง ๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ด้านการวางแผนบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยภาพรวมจำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคคล (N = ๑๘๑)

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวางแผนบุคลากร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนโครงการปฏิบัติงาน ของบุคลากรร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๘	๑.๐๓	มาก
๒. ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและ คุณภาพของบุคลากรก่อนการประชุมวางแผน	๔.๑๕	๐.๕๐	มาก
๓. มีการวางแผนกำหนดเพิ่ม – ลดจำนวนบุคลากรใน โรงเรียนแต่ละปี	๔.๒๐	๐.๘๖	มาก
๔. มีการกำหนดจำนวนบุคลากร ได้คำนึงถึงความ เหมาะสมกับหน้าที่	๓.๕๓	๐.๕๔	มาก
๕. มีการวางแผนกำหนดพัฒนาคุณภาพบุคลากรใน โรงเรียนแต่ละปี	๓.๘๑	๑.๐๒	มาก
๖. มีการจัดทำคู่มือกำหนดตำแหน่งและจำนวน บุคลากรที่ชัดเจนแต่ละปี	๓.๕๓	๑.๑๐	มาก
๗. มีจัดเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลหรือประวัติของ บุคลากรอย่างเป็นระบบ	๓.๘๐	๑.๑๐	มาก
รวม	๓.๕๓	๐.๖๔	มาก

จากตาราง ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พบว่า การวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก คือ มีการวางแผนกำหนดเพิ่ม – ลดจำนวนบุคลากรใน

โรงเรียนแต่ละปี ($\bar{X}$) = ๔.๒๐ ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและคุณภาพของบุคลากรก่อนการประชุมวางแผน ($\bar{X}$) = ๔.๑๕ มีการจัดทำคู่มือกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรที่ชัดเจนแต่ละปี ($\bar{X}$) = ๓.๕๓ มีการกำหนดจำนวนบุคลากร ได้คำนึงถึงความเหมาะสมกับหน้าที่ ($\bar{X}$) = ๓.๕๓ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนโครงการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$) = ๓.๘๘ มีการวางแผนกำหนดพัฒนาคุณภาพบุคลากรในโรงเรียนแต่ละปี ($\bar{X}$) = ๓.๘๑ มีจัดเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลหรือประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$) = ๓.๘๐ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ด้านการสรรหาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยภาพรวมจำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคคล (N = ๑๘๑)

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา			
ด้านการสรรหาบุคลากร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑.มีการแจ้งประกาศรับสมัครบุคลากรตามสื่อต่าง ๆ และชัดเจน	๓.๗๕	๑.๓๒	มาก
๒.มีการกำหนดตามขั้นตอนในการรับสมัครอย่างชัดเจน	๓.๖๕	๐.๕๓	มาก
๓.ขั้นตอนหรือวิธีการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส	๔.๐๒	๐.๘๕	มาก
๔.มีการทดสอบความรู้ความสามารถในรูปแบบข้อสอบปรนัย อัตนัยและสอบปฏิบัติ	๓.๕๑	๑.๐๒	มาก
๕.มีการตรวจสอบภูมิหลัง หรือสถานที่ทำงานเดิมก่อนการบรรจุ หรือแต่งตั้ง	๔.๐๓	๐.๕๒	มาก
๖.ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสรรหาบุคลากรใหม่	๓.๕๘	๑.๐๖	มาก
๗.การคัดเลือก การบรรจุ หรือการแต่งตั้งบุคลากร ได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้	๓.๕๕	๐.๕๒	มาก
๘.การปฐมนิเทศ แจ้งระเบียบการ และแนะนำบุคลากรในโรงเรียนให้แก่ บุคลากรใหม่ทราบ	๓.๘๕	๐.๕๖	มาก
รวม	๓.๘๕	๐.๕๕	มาก

จากตาราง ๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑ พบว่า ด้าน การสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ มีการทดสอบความรู้ความสามารถในรูปแบบข้อสอบปรนัย อัตนัย และสอบปฏิบัติมีการตรวจสอบภูมิหลัง หรือสถานที่ทำงานเดิมก่อนการบรรจุ หรือแต่งตั้ง ($\bar{X}$) = ๔.๐๓ ขึ้นตอนหรือวิธีการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส ($\bar{X}$) = ๔.๐๒ ครูมีส่วนร่วมผู้บริหารในการสรรหาบุคลากรใหม่ ($\bar{X}$) = ๓.๘๘ การปฐมนิเทศ แจ้งระเบียบการ และแนะนำบุคลากรในโรงเรียนให้แก่บุคลากรใหม่ทราบ ($\bar{X}$) = ๓.๘๕ มีการแจ้งประกาศรับสมัครบุคลากรตามสื่อต่าง ๆ และชัดเจน ($\bar{X}$) = ๓.๖๕ มีการกำหนดตามขั้นตอนในการรับสมัครอย่างชัดเจน ($\bar{X}$) = ๓.๖๕ การคัดเลือก การบรรจุ หรือการแต่งตั้งบุคลากร ได้พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ($\bar{X}$) = ๓.๕๕ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑

ผลการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยภาพรวมจำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคคล (N= ๑๘๑)

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑.บุคลากรใหม่ที่ผ่านการคัดเลือก ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศ แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ ตำแหน่งหน้าที่ หรือ แนวทางการทำงานที่ถูกต้อง	๓.๖๕	๐.๕๔	มาก
๒.การนิเทศหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติตนหรือการทำงานที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๓	๐.๕๔	มาก
๓.ผู้บริหารได้มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่	๓.๘๖	๑.๒๘	มาก
๔.ผู้บริหารตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรรักษาวินัยในการทำหน้าที่และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม	๓.๖๖	๑.๒๑	มาก

๕.สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ	๓.๘๒	๑.๑๕	มาก
๖.สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๓.๓๑	๑.๐๕	มาก
๗.สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกจิต (สติ สมาธิ) ใน โครงการปฏิบัติธรรม	๓.๓๓	๑.๐๓	มาก
๘.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	๓.๘๑	๐.๕๒	มาก
๙.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานเข้า ประชุมสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งในและ นอกสถานที่	๔.๐๔	๐.๕๕	มาก
๑๐.จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย	๓.๘๘	๐.๓๖	มาก
๑๑.จัดตั้งกองทุนสวัสดิการการเงิน การประกันภัย หรือ สวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	๓.๘๓	๐.๕๔	มาก
๑๒.จัดบรรยากาศในสถานที่หรือห้องปฏิบัติงานเพื่อเอื้อต่อการ ทำงานของบุคลากร	๓.๘๑	๐.๘๓	มาก
๑๓.จัดแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมเฉพาะบุคลากร (ไม่นับ ห้องสมุดรวมนักเรียน)	๓.๘๐	๐.๘๖	มาก
๑๔.จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่าง พอเพียง	๓.๓๘	๐.๕๓	มาก
๑๕.จัดสรรห้องปฏิบัติงาน ห้องพัก หรือ โต๊ะทำงานประจำ	๓.๕๕	๐.๘๘	มาก
๑๖.ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของ บุคลากรเป็นสำคัญ	๓.๘๘	๐.๕๒	มาก
๑๗.ผู้บริหารพบปะ สนทนากับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๓๖	๑.๐๕	มาก
๑๘.ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงการทำงานร่วมกันอย่าง มีความสุข สมานสามัคคี มีความเป็นมิตรและเป็นพี่พี่ของ บุคลากรได้	๔.๑๐	๐.๘๕	มาก
รวม	๓.๘๓	๐.๔๑	มาก

จากตาราง ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (เท่ากับ

๓.๘๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงการ
 ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สมานสามัคคี มีความเป็นมิตรและเป็นพี่พี่ของบุคลากรได้ $(\bar{X}) =$
 ๔.๑๐ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานเข้าประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง
 ในและ นอกสถานที่ $(\bar{X})=๔.๐๔$ จัดสรรห้องปฏิบัติงาน ห้องพัก หรือโต๊ะทำงานประจำ $(\bar{X})=๓.๘๕$
 ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ $(\bar{X})=๓.๘๘$ จัดกิจกรรม
 บำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย $(\bar{X})=๓.๘๘$ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการการเงิน การ
 ประกันภัย หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร $(\bar{X})=๓.๘๗$ ผู้บริหารได้
 มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่ $(\bar{X})=๓.๘๖$ สนับสนุนให้
 บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ $(\bar{X})=๓.๘๒$ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา
 ความรู้ความสามารถของตนเองหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น $(\bar{X})=๓.๘๑$ จัดบรรยายภายในสถานที่
 หรือห้องปฏิบัติงานเพื่อเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร $(\bar{X})=๓.๘๑$ จัดแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม
 เฉพาะบุคลากร (ไม่นับห้องสมุดรวมนักเรียน) $(\bar{X})=๓.๘๐$ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ใน
 หน้าที่อย่างพอเพียง $(\bar{X})=๓.๗๘$ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกจิต (สติ สมาธิ) ในโครงการปฏิบัติ
 ธรรม $(\bar{X})=๓.๗$ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม $(\bar{X})=๓.๗๑$
 บุคลากรใหม่ที่ผ่านการคัดเลือก ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศ แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ
 ตำแหน่งหน้าที่ หรือแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง $(\bar{X})=๓.๖๘$ การนิเทศหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
 หรือการทำงานที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ $(\bar{X})=๓.๖๗$ ผู้บริหารตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรรักษา
 วินัยในการทำหน้าที่และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม $(\bar{X})=๓.๖๖$ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”

ผลการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยภาพรวมจำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคคล (N = ๑๘๑)

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑.มีรูปแบบ วิธี หรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๓.๖๒	๐.๘๑	มาก
๒.ก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้บุคลากร ทราบล่วงหน้าถึง รูปแบบ เวลา จำนวนครั้ง ต่อภาคเรียน ต่อปี การศึกษา	๓.๖๘	๐.๐๖	มาก
๓.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๓	๐.๔๓	มาก
๔.นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปแก้ไขและพัฒนา บุคลากร	๓.๘๒	๐.๖๔	มาก
๕.พิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๓.๘๓	๐.๕๖	มาก
๖.กรณีที่บุคลากรทำผิดวินัย มีการปฏิบัติตามขั้นตอนจากเขาไป หนัก คือ “ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักงาน ลดตำแหน่ง โยกย้าย หรือ ไล่ออก” หรือ ปฏิบัติตามกฎหมาย	๓.๖๕	๐.๕๕	มาก
๗.ดำเนินการตามระเบียบและค่านึงถึงผลประโยชน์ที่ควรได้รับ กรณีบุคลากร ลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บหรือเสียชีวิต	๔.๐๐	๐.๐๐	มาก
๘.ดำเนินการตามระเบียบและค่านึงถึงผลประโยชน์ที่ควรได้รับ กรณีบุคลากร ลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บหรือเสียชีวิต	๔.๐๐	๐.๐๐	มาก
รวม	๓.๘๔	๐.๒๘	มาก

จากตาราง ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้สอนและครูผู้สอนเกี่ยวกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน พบว่า ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $(\bar{X})=๓.๘๔$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือการพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบใด ๆ ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐาน “ความยุติธรรม” เสมอ $(\bar{X})=๔.๐๐$ ดำเนินการตามระเบียบและคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ควรได้รับ กรณีบุคลากร ลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บหรือเสียชีวิต $(\bar{X})=๔.๐๐$ นำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปแก้ไขและพัฒนาบุคลากร $(\bar{X})=๓.๘๒$ พิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน $(\bar{X})=๓.๘๗$ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ $(\bar{X})=๓.๗๗$ กรณีที่บุคลากรทำผิดวินัย มีการปฏิบัติตามขั้นตอนจากเขาไปหนัก คือ “ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักงาน ลดตำแหน่ง โยกย้าย หรือไล่ออก” หรือ ปฏิบัติตามกฎหมาย $(\bar{X})=๓.๖๕$ ก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าถึง รูปแบบเวลา จำนวนครั้ง ต่อภาคเรียน ต่อปีการศึกษา $(\bar{X})=๓.๖๘$ มีรูปแบบ วิธี หรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร $(\bar{X})=๓.๖๒$ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

ตาราง ๔.๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ด้านการวางแผนบุคลากร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (N = ๑๘๑)

ข้อเสนอแนะ (โดยสรุป)	ความถี่ (N= ๑๘๑)	ร้อยละ (N= ๑๘๑)
๑.ในการวางแผนบุคลากร มีการคำนึงถึงความจำเป็น ความสามารถ วุฒิการศึกษา และความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ว่างเป็นหลักและมีการกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องในแต่ละปีในการวางแผนบุคลากร	๔๔	๒๔.๓๐
๒.มีการสำรวจคุณภาพ ความต้องการและตำแหน่งก่อนทำการประชุมวางแผน	๑๕	๑๐.๔๕
๓.มีขั้นตอนและกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน		

ในการวางแผนอัตรากำลัง	๑๓	๐๕.๓๕
๔.การวางแผนบุคลากร มีการประชุมร่วมกับ ทุกๆ ฝ่ายของคณะผู้บริหารและเปิดโอกาสให้ คณะครูได้มีส่วนร่วมด้วย	๑๐	๐๕.๕๒
๕.หลังจากเสร็จการประชุมวางแผนอัตรากำลัง ร่วมกันแล้ว มีการสรุปรายงานเป็นหนังสือหรือ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเป็นรายปี	๘	๐๔.๔๑

ตาราง ๔.๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ด้านสรรหาบุคลากร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (N = ๑๘๑)

ข้อเสนอแนะ (โดยสรุป)	ความถี่(N= ๑๘๑)	ร้อยละ (N= ๑๘๑)
๑.การรับบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ให้ พิจารณาถึงความรู้ความสามารถคุณสมบัติอัน เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด และตำแหน่ง งานที่ว่าง ที่ขาดบุคลากร	๓๓	๑๘.๒๓
๒.ในทางปฏิบัติในปัจจุบันเกี่ยวกับการสรร หาบุคลากร สพท.กรุงเทพมหานคร เขต ๓ และ สพฐ.มีอำนาจโดยตรงในการอนุมัติ พิจารณาแต่งตั้ง บรรจุ โยกย้ายบุคลากร ซึ่ง ผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้ทุกๆ ฝ่าย มี คณะครู เป็นต้น ได้มีส่วนร่วมในการสรรหา บุคลากร ก่อนทำเรื่องไปยังหน่วยงานต้น สังกัดอนุมัติ	๒๒	๑๒.๑๕
๓.มีการจัดทำคู่มือระเบียบการ กระบวนการ ในการสรรหาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	๑๓	๐๕.๓๕
๔.เมื่อบุคลากรลาออกหรือพ้นจากหน้าที่ด้วย เหตุใดๆ ก็ตาม ควรจัดสรรบุคลากรมาแทน บุคลากรที่ลาออกไป ไม่ควรปล่อยทิ้งไว้จน เป็นการเพิ่มภาระให้แก่บุคลากรที่ร่วมทำ หน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น	๓	๐๓.๘๖

ตาราง ๔.๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (N= ๑๘๑)

ข้อเสนอแนะ (โดยสรุป)	ความถี่ (N= ๑๘๑)	ร้อยละ (N= ๑๘๑)
๑.ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและปฏิบัติธรรมประจำแต่ละปี	๔๕	๒๓.๐๓
๒.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ประชุม ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน	๔๕	๒๔.๘๖
๓.ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมด้านวิชาการ และสร้างผลงานทางวิชาการ	๓๕	๑๙.๓๓
๔.ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาในเรื่องของ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความขยันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมเป็นแบบอย่าง	๓๔	๑๘.๘๘
๕.ส่งเสริมการเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานศึกษา	๒๑	๑๑.๖๐

ตาราง ๔.๑๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (N = ๑๘๑)

ข้อเสนอแนะ (โดยสรุป)	ความถี่ (N= ๑๘๑)	ร้อยละ (N= ๑๘๑)
๑.ประเมินผลงานตามสภาพความเป็นจริง ตามเอกสารรายงานการปฏิบัติงาน หรือจากกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	๓๖	๑๙.๘๘
๒.กำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบ วิธี หรือขั้นตอนให้ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำผลการประเมินไปปรับใช้แก้ไข	๓๓	๑๘.๒๓

และพัฒนาให้ได้ผลจริง

๓.แจ้งประกาศให้บุคลากรได้ทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๑	๑๑.๖๐
๔.ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และทำให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๑๒	๐๖.๖๒
๕.ติดตามผลหลังจากได้รับการประเมินเสร็จแล้ว และหลังจากนำผลการประเมินไปปรับใช้แก้ไขและพัฒนา ว่ามีความคืบหน้ามากน้อยเพียงใด	๖	๐๓.๓๑

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีลักษณะเด่น คือ

๑.ด้านการวางแผนบุคลากร คือ การวางแผนบุคลากร มีการคำนึงถึงความจำเป็น ความสามารถ วุฒิการศึกษา และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่าง

๒.ด้านการสรรหาบุคลากร คือ การสรรหาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจโดยตรงในการอนุมัติพิจารณาแต่งตั้ง บรรจุ โยกย้ายบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่าย มีคณะกรรมการเป็นต้น ได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ก่อนทำเรื่องไปยังหน่วยงานต้นสังกัดอนุมัติ

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและปฏิบัติธรรม เป็นประจำทุกปี

๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ประเมินผลงานตามสภาพความเป็นจริง ตามเอกสารรายงานการปฏิบัติงาน หรือกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย