

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา เขต 1 เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methodology) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตาม  
วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ใน $F$ - distribution
$df$	แทน	degree of Freedom
$SS$	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง (Sum of Square)
$MS$	แทน	Mean of Square
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบจากการแจกแจงแบบ $t$
$p$	แทน	ความน่าจะเป็นของสถิติที่ใช้ทดสอบที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุด จำนวน 419 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.29 ของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ คือ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 3

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4 - 12

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง รวมทั้งเทปบันทึกเสียง ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 419)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	139	29.95
2. หัวหน้างานบุคลากร	140	29.16
3. ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	140	29.16
รวม	419	87.29

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 29.95 หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16 และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16 ซึ่งจากผลรวมของการเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 419 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.29

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 3 สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์	3.32	0.49	ปานกลาง
2	มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.55	0.50	ปานกลาง
3	มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	3.29	0.49	ปานกลาง
4	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ	3.51	0.66	มาก

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
5	มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.53	ปานกลาง
6	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.13	0.67	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.36	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รองลงมา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1	มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.53	0.62	มาก
2	มีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.27	0.58	ปานกลาง
3	มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.19	0.65	ปานกลาง
4	มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.58	0.56	มาก

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
5	มีการจัดทำแผนภูมิองค์การตามสายงานบังคับ บัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	3.36	0.49	ปานกลาง
6	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม	3.23	0.42	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.36	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีกัณฑ์แต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการจัดทำแผนภูมิองค์การตามสายงานบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา มีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงานแก่บุคลากร และมีจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1	มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.72	0.52	มาก
2	มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.66	0.65	มาก
3	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.54	0.63	มาก
4	สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.55	มาก

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
5	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอนโดย การสร้างนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี ประกอบการสอน	3.78	0.53	มาก
6	จัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะ โรงเรียน	3.80	0.51	มาก
	เฉลี่ย	3.67	0.56	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการพัฒนา  
บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่  
ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดให้มีการ  
ประชุม อบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะโรงเรียน รองลงมา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน  
โดยสร้าง นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน และมีนโยบายในการพัฒนา  
บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการชำระรักษา  
บุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 1

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1	คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนอย่างทั่วถึง	3.64	0.47	มาก
2	มีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.66	มาก
3	มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย	3.45	0.49	ปานกลาง

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
4	มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมา ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.59	0.51	มาก
5	มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.52	0.52	มาก
6	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ความสามารถของบุคลากร	3.51	0.50	มาก
	เฉลี่ย	3.59	0.52	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการชี้แจงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง และ มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1	มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	4.00	0.53	มาก
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความ เป็นจริงและเป็นธรรม	3.71	0.62	มาก
3	มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทราบล่วงหน้า	3.47	0.50	ปานกลาง

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
4	ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.52	มาก
5	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ	3.52	0.53	มาก
6	มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.45	0.48	ปานกลาง
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.63</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีแผนการประเมินปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน รองลงมา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 สภาพการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 419)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.36	0.55	ปานกลาง
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.36	0.55	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.67	0.56	มาก
4. ด้านการชำระรักษาบุคลากร	3.59	0.52	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.63	0.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร  
ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ใน  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน  
บุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการ  
พัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
( $\bar{X} = 3.63$ ) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.59$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง  
อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ( $\bar{X} = 3.36$ ) และด้านการจัดบุคลากรเข้า  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.36$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 1 จำนวนตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)				หัวหน้างานบุคลากร (n =140)				ประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)				โดยรวม (n =419)			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1	การวางแผนงานบุคลากร	3.31	0.20	ปานกลาง	3.33	0.26	ปานกลาง	3.36	0.27	ปานกลาง	3.33	0.24	ปานกลาง	3.33	0.24	ปานกลาง	
2	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.21	0.17	ปานกลาง	3.43	0.30	ปานกลาง	3.46	0.30	ปานกลาง	3.36	0.25	ปานกลาง	3.36	0.25	ปานกลาง	
3	การพัฒนาบุคลากร	3.83	0.31	มาก	4.13	0.27	มาก	4.23	0.33	มาก	4.06	0.30	มาก	4.06	0.30	มาก	
4	การธำรงรักษามูลค่า	3.58	0.28	มาก	4.10	0.26	มาก	3.71	0.26	มาก	3.79	0.26	มาก	3.79	0.26	มาก	
5	การประเมินผล	3.73	0.60	มาก	4.12	0.27	มาก	3.66	0.29	มาก	3.83	0.38	มาก	3.83	0.38	มาก	
	ปฏิบัติงานของบุคลากร	3.53	0.31	มาก	3.82	0.27	มาก	3.68	0.29	มาก	3.67	0.28	มาก	3.67	0.28	มาก	
	รวม																

จากตารางที่ 9 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.67$ ) โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=4.06$ ) ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{x}=3.83$ ) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ( $\bar{x}=3.79$ )

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x}=3.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=3.83$ ) ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{x}=3.73$ ) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ( $\bar{x}=3.58$ ) และมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ( $\bar{x}=3.31$ ) และ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.21$ ) ตามลำดับ

หัวหน้างานบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=4.13$ ) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{x}=4.12$ ) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ( $\bar{x}=4.10$ ) และมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 2 ด้านคือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.43$ ) และด้านการวางแผนงานบุคลากร ( $\bar{x}=3.33$ ) ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.68$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=4.23$ ) ด้าน การชำระรักษาบุคลากร ( $\bar{x}=3.71$ ) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.66$ ) และมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 2 ด้านคือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.46$ ) และด้านการวางแผนงานบุคลากร ( $\bar{x}=3.36$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
หนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการวางแผนงานบุคลากรและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การวางแผนงานบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=139)			หัวหน้างานบุคลากร (n=140)			ประธานคณะกรรมการ การศึกษาระดับพื้นฐาน (n=140)			โดยรวม (n=419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	มีการกำหนดแผนงานบุคลากร ไว้ในแผนกลยุทธ์	3.30	0.46	ปานกลาง	3.39	0.50	ปานกลาง	3.28	0.51	ปานกลาง	3.32	0.49	ปานกลาง
2	มีการวางแผนการจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.79	0.48	มาก	3.39	0.50	ปานกลาง	3.48	0.52	ปานกลาง	3.55	0.50	มาก
3	มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนด บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	3.15	0.42	ปานกลาง	3.37	0.52	ปานกลาง	3.37	0.54	ปานกลาง	3.29	0.49	ปานกลาง
4	มีการเก็บรวบรวมข้อมูล บุคลากร ในสถานศึกษาไว้อย่าง เป็นระบบ	3.65	0.54	มาก	3.42	0.71	ปานกลาง	3.47	0.74	ปานกลาง	3.51	0.66	มาก

ข้อ	การวางแผนงานบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=139)			หัวหน้างานบุคลากร (n=140)			ประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=140)			โดยรวม (n=419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มี อยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.49	ปานกลาง	3.38	0.53	ปานกลาง	3.45	0.59	ปานกลาง	3.40	0.53	ปานกลาง
6	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผนปฏิบัติงาน	3.37	0.66	ปานกลาง	2.97	0.64	ปานกลาง	3.07	0.73	ปานกลาง	3.13	0.67	ปานกลาง
	รวม	3.50	0.31	ปานกลาง	3.32	0.57	ปานกลาง	3.35	0.60	ปานกลาง	3.36	0.55	ปานกลาง



จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพด้านการวางแผนงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.36$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.55$ ) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.51$ ) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.40$ ) มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ ( $\bar{x} = 3.32$ ) และมีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ( $\bar{x} = 3.29$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก อยู่ 2 ข้อ คือ มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.79$ ) และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.65$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.39$ ) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.37$ ) และมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ ( $\bar{x} = 3.30$ )

หัวหน้างานบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.42$ ) มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ ( $\bar{x} = 3.39$ ) และมีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.39$ ) ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.48$ )

มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.47$ ) และมีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.45$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้า ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.74	0.69	มาก	3.40	0.64	ปานกลาง	3.46	0.54	ปานกลาง	3.53	0.62	มาก
2	มีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มต้น ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	2.94	0.58	ปานกลาง	3.37	0.67	ปานกลาง	3.51	0.50	มาก	3.27	0.58	ปานกลาง
3	มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ	2.71	0.56	ปานกลาง	3.46	0.88	ปานกลาง	3.42	0.51	ปานกลาง	3.19	0.65	ปานกลาง
4	มีการมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง เหมาะสม	3.80	0.38	มาก	3.42	0.71	ปานกลาง	3.53	0.60	มาก	3.58	0.56	มาก



ข้อ	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	มีการจัดทำแผนภูมิองค์การ	3.11	0.32	ปานกลาง	3.42	0.67	ปานกลาง	3.55	0.49	มาก	3.36	0.49	ปานกลาง
6	ตามสายงานบังคับบัญชาและ งานที่ได้รับมอบหมาย												
	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดย ยึดระบบคุณธรรม	2.97	0.16	ปานกลาง	3.44	0.49	ปานกลาง	3.29	0.63	ปานกลาง	3.23	0.42	ปานกลาง
	รวม	3.21	0.45	ปานกลาง	3.42	0.67	ปานกลาง	3.46	0.54	ปานกลาง	3.36	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.36$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก อยู่ 2 ข้อ คือมีการมอบหมายหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{x} = 3.58$ ) และมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.53$ ) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 4 ข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 คือ มีการจัดทำแผนภูมิองค์การตามสายงานบังคับบัญชาและงานที่ ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.36$ ) มีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงานแก่บุคลากร ( $\bar{x} = 3.27$ ) และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม ( $\bar{x} = 3.23$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก อยู่ 2 ข้อ คือ มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.80$ ) และมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.74$ ) และมีความคิดเห็นอยู่ ระดับปานกลาง อยู่ 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำ แผนภูมิองค์การตามสายงานบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.11$ ) จัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม ( $\bar{x} = 2.97$ ) และมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 2.71$ ) ตามลำดับ

หัวหน้างานบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับปานกลางทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 3.46$ ) มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.46$ ) และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม ( $\bar{x} = 3.44$ ) ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก อยู่ 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการจัดทำแผนภูมิองค์การตามสายงาน บังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.55$ ) มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.53$ ) และมีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงานแก่  
บุคลากร ( $\bar{x} = 3.51$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา  
หนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประชาชนคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.55	0.62	มาก	3.62	0.48	มาก	4.01	0.46	มาก	3.72	0.52	มาก
2	มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.51	0.65	มาก	3.72	0.65	มาก	3.77	0.66	มาก	3.66	0.65	มาก
3	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.77	0.90	มาก	3.44	0.51	ปานกลาง	3.43	0.49	ปานกลาง	3.54	0.63	มาก
4	สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.60	ปานกลาง	3.60	0.50	มาก	3.73	0.57	มาก	3.56	0.55	มาก

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้าง	4.30	0.58	มาก	3.56	0.49	มาก	3.48	0.52	ปานกลาง	3.78	0.53	มาก
6	นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี ประกอบการสอน จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ โรงเรียน	4.48	0.71	มาก	3.40	0.49	ปานกลาง	3.52	0.33	มาก	3.80	0.51	มาก
	รวม	3.82	0.67	มาก	3.55	0.52	มาก	3.65	0.50	มาก	3.67	0.56	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.67$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะ โรงเรียน ( $\bar{x}=3.80$ ) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี ประกอบการสอน ( $\bar{x}=3.78$ ) และมีนโยบายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=3.72$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนา บุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาเป็น หมู่คณะ โรงเรียน ( $\bar{x}=4.48$ ) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้าง นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ( $\bar{x}=4.30$ ) และนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=3.77$ ) ตามลำดับ

หัวหน้างานบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนา บุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบ ( $\bar{x}=3.72$ ) มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=3.62$ ) และ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.60$ )

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีนโยบายในการพัฒนา บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=4.01$ ) มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x}=3.77$ ) และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม  
หนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการเข้ารับรักษาบุคลากรและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การเข้ารับรักษาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=139)		หัวหน้างานบุคลากร (n=140)		ประชาชนคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=140)		โดยรวม (n=419)					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล			
1	คณะกรรมการทุกคนมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานของโรงเรียน อย่างทั่วถึง	3.44	0.49	ปานกลาง	3.52	0.50	มาก	3.98	0.43	มาก	3.64	0.47	มาก
2	มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.59	มาก	3.69	0.59	มาก	3.92	0.82	มาก	3.88	0.66	มาก
3	มีนโยบายที่ชัดเจนในการ กำหนดให้บุคลากรได้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย	3.44	0.49	ปานกลาง	3.40	0.49	ปานกลาง	3.52	0.51	มาก	3.45	0.49	ปานกลาง

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประชาชนคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4	มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.70	0.55	มาก	3.46	0.51	ปานกลาง	3.63	0.49	มาก	3.59	0.51	มาก
5	มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.40	0.49	ปานกลาง	3.55	0.49	มาก	3.62	0.60	มาก	3.52	0.52	มาก
6	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร	3.45	0.49	ปานกลาง	3.50	0.50	มาก	3.57	0.51	มาก	3.50	0.50	มาก
	รวม	3.58	0.43	มาก	3.52	0.51	มาก	3.70	0.56	มาก	3.59	0.52	มาก



จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพด้านการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.59$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก อยู่ 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือมีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.88$ ) คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 3.64$ ) และมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{x} = 3.59$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ 2 ข้อ คือ มีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.05$ ) มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{x} = 3.70$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 3.45$ ) คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 3.44$ ) และมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบ ( $\bar{x} = 3.44$ ) ตามลำดับ

หัวหน้างานบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.69$ ) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.55$ ) และคณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 3.52$ ) ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 3.98$ ) มีการส่งเสริมให้คณะ

ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.92$ ) และมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{x} = 3.63$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	มีแผนการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	4.34	0.63	มาก	3.69	0.46	มาก	3.99	0.50	มาก	4.00	0.53	มาก
2	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริง และเป็นธรรม	3.82	0.58	มาก	3.65	0.65	มาก	3.67	0.65	มาก	3.71	0.62	มาก
3	มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบล่วงหน้า	3.53	0.52	มาก	3.43	0.49	ปานกลาง	3.45	0.49	ปานกลาง	3.47	0.50	ปานกลาง

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n =139)			หัวหน้างานบุคลากร (n =140)			ประชาชนคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (n =140)			โดยรวม (n =419)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4	ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งใน การพิจารณาความดีความชอบ มีการกำหนดวิธีการและ มาตรฐานในการวัดผลการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.70	0.53	มาก	3.61	0.48	มาก	3.74	0.57	มาก	3.68	0.52	มาก
5		3.51	0.55	มาก	3.55	0.49	มาก	3.52	0.56	มาก	3.52	0.53	มาก
6		3.46	0.50	ปานกลาง	3.35	0.47	ปานกลาง	3.55	0.49	มาก	3.45	0.48	ปานกลาง
	รวม	3.72	0.55	มาก	3.54	0.50	มาก	3.65	0.54	มาก	3.63	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ( $\bar{x}=4.00$ ) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม ( $\bar{x}=3.71$ ) และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.68$ )

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=4.34$ ) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นจริงและเป็นธรรม ( $\bar{x}=3.82$ ) และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.70$ ) ตามลำดับ

หัวหน้างานบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=3.69$ ) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม ( $\bar{x}=3.65$ ) และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.61$ ) ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=3.99$ ) ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.74$ ) และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม ( $\bar{x}=3.67$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ในการบริหารงานบุคลากร  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ข้อสรุป  
ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการ  
เสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือ ควรมีการวางแผน  
กระจายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคลากร ควรมีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งประเภท  
และจำนวน และควรมีการคาดคะเนความต้องการบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมี  
การกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคน รองลงมาคือ ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้  
ความสามารถและความถนัด ควรมีการสำรวจความถนัดของครูก่อนจะมอบหมายงาน ควรให้  
บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความ  
ยุติธรรม และควรมีการอบรม ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ก่อนปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรจัดสรร  
งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ รองลงมาคือ ควรมีการประชุมชี้แจงและ  
สรุปผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรเข้าใจกระบวนการทำงานและพร้อมที่จะ  
พัฒนาตนเอง ควรมีการอบรมให้ตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้นำความรู้ไปใช้ได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมสัมมนาควรมีวิทยากรที่หลากหลาย และหลังจากได้รับการ  
อบรมแล้วควรมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการธำรงรักษานักบุคลากร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการธำรงรักษานักบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการจัด  
สวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากร รองลงมาคือ ควรมีการให้ขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ควร  
มีการส่งเสริมความรู้ด้านระเบียบวินัยของข้าราชการให้แก่คณะครูมากขึ้น ผู้บริหารควรควร  
เอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้นควรมอบหมายงานที่

เหมาะสมกับความถนัดของบุคลากรเพื่อให้ได้ประสบความสำเร็จและจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและพัฒนาตนเองได้ในโอกาสต่อไป

#### 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การประเมินผลควรมีความโปร่งใส ชัดเจนและตรวจสอบได้ รองลงมาคือ ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อนำไปพัฒนางาน ควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ควรมีการจัดระบบการทำงานและมีการรวบรวมผลงานให้เป็นระบบเพื่อสะดวกในการประเมิน และควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

#### ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัด

##### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

##### ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ศึกษาได้ประสานงานกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การสัมภาษณ์กระทำในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม 2554 ถึงวันที่ 29 สิงหาคม 2554

สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ดังนี้

#### 1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุป ได้คือ

การวางแผนงานบุคลากรสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานบริหารงานบุคลากร และควรให้ความสำคัญในการวางแผนงาน หาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน เพื่องานที่ได้จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการจัดครูที่เลี้ยงที่มีความรู้และประสบการณ์ในการวางแผนงานบุคลากร เพื่อให้เข้าใจในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาควรส่งเสริมการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เข้าใจในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็น

ระบบ อีกทั้งสถานศึกษาควรส่งเสริมการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ใ้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

ดังกล่าวนี้

“การวางแผนงานบุคลากรสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานบริหารงานบุคลากร เพื่อเป็นการเข้าใจเป็นแนวทางการดำเนินงานในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1)

“ควรให้ความสำคัญในการวางแผนงาน หาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน เพื่องานที่ได้จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด” (ผู้บริหารคนที่ 2)

“ควรมีการชี้แจงแนวนโยบายและแนวทางการศึกษาการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ในการหาวิธีการ การกำหนดเครื่องมือและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน ครอบคลุมปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา” (ผู้บริหารคนที่ 3)

“ควรมีการจัดครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้และประสบการณ์ในการวางแผนงานบุคลากร เพื่อให้เข้าใจในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 1)

“สถานศึกษาควรส่งเสริมการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เข้าใจในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 2)

“สถานศึกษาควรส่งเสริมการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ใ้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 3)

“สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกได้ตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาด้านการวางแผนงานบุคลากร ว่ามีความโปร่งใสแลสามารถตรวจสอบได้” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 1)



“สถานศึกษาควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคลากรภายในโรงเรียน โดยให้บุคคลภายนอกได้รับความรู้จากการอบรมด้วย” (ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 2)

“ควรมีการจัดการวางแผนงานบุคลากรร่วมกันของทุกหน่วยงานทั้งภายในและนอกสถานศึกษา” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาคนที่ 3)

## 2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุป ดังนี้

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานควรมีนโยบายสนับสนุนครูที่ความรู้ความสามารถเพื่อให้เหมาะสมกับงานและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานให้ได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยมีการวัดผล ประเมินผลจากการทดลองปฏิบัติงานก่อน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น แต่มีครูบางส่วนเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติเพราะเห็นครูทุกคนสามารถทำงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องมีการจัดและแบ่งงาน เพราะครูส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว ไม่ต้องมีการสรรหาและคัดสรรก็สามารถทำงานนั้นได้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานควรมีการปฐมนิเทศก่อนเพื่อที่บุคลากรจะได้ทราบและเข้าใจในบทบาทของตัวเองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสถานศึกษาควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น จะเป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานอีกทั้งเป็นการสร้างกัลยาณมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน

ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีนโยบายสนับสนุนครูที่ความรู้ความสามารถเพื่อให้เหมาะสมกับงานและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด” (ผู้บริหารคนที่ 1)

“ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานให้ได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (ผู้บริหารคนที่ 2)

“ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยมีการวัดผล ประเมินผลจากการทดลองปฏิบัติงานก่อน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น” (ผู้บริหารคนที่ 3)

“ผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติเพราะเห็นครูทุกคนสามารถทำงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องมีการจัดและแบ่งงาน เพราะครูส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว ไม่ต้องมีการสรรหาและคัดสรรก็สามารถทำงานนั้นได้” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 1)

“ครูผู้สอนบางส่วนไม่แน่ใจว่าผู้อำนวยการโรงเรียน ได้วิเคราะห์ภารกิจของงาน ก่อนจัดตัวบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยหรือไม่” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 2)

“การจัดบุคลากร ไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะงานสนับสนุนการสอน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการการเงิน และพัสดุและก่อนจะบรรจุบุคลากรควรสอบถามหรือมีการสำรวจความต้องการของสถานศึกษา ก่อน เพื่อเป็นการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป” (หัวหน้างานคนที่ 3)

“การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานควรมีการปฐมนิเทศก่อน เพื่อที่บุคลากรจะได้ทราบและเข้าใจในบทบาทของตัวเองมากยิ่งขึ้น” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 1)

“สถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานให้เป็นลายลักษณ์อักษรเพราะบุคลากรที่มาบรรจุงานใหม่อาจจะยังไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเอง” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 2)

“สถานศึกษาควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น จะเป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานอีกทั้งเป็นการสร้างกัลยาณมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 3)

### 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ ดังนี้

สถานศึกษาได้ส่งบุคลากรให้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ที่จัดโดยหน่วยงานภายในของตนและได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนินการ สถานศึกษามีนโยบายจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนา อย่างน้อยไม่ต่ำกว่าปีละ 6 ชั่วโมงต่อคน สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนบางส่วนเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้วิเคราะห์ภารกิจของงาน ก่อนจัดฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองไม่ตรงตามความถนัด และไม่ตรงตามความต้องการของครูและขาดแคลนงบประมาณ โดยมี

ข้อเสนอแนะว่าควรสำรวจความต้องการและจัดงบประมาณให้เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง  
สถานศึกษาได้มีการจัดอบรมสัมมนา เป็นหมู่คณะ โรงเรียน และได้นำความรู้ใหม่ ๆ มา  
พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และได้นำผลการประเมินของการเข้ารับการอบรมมาใช้  
เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเอง

ดังกล่าวนี้

“ผู้อำนวยการ โรงเรียน ได้ส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ที่จัด  
โดยหน่วยงานภายในของตน และได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนินการ”  
(ผู้บริหารคนที่ 1)

“สถานศึกษามีนโยบายจัดให้บุคลากร ได้รับการอบรมสัมมนา อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า  
ปีละ 6 ชั่วโมงต่อคน” (ผู้บริหารคนที่ 2)

“สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ได้พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยการสร้าง  
นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ  
ปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย” (ผู้บริหารคนที่ 3)

“ผู้อำนวยการ โรงเรียน ไม่ได้จัดบรรยากาศในการฝึกอบรมที่แปลกใหม่และน่าสนใจ  
รวมถึงไม่ได้จัดฝึกอบรมในช่วงที่ปลอดการเรียนการสอน” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 1)

“ครูผู้สอนบางส่วนเห็นว่า ผู้อำนวยการ โรงเรียน ได้วิเคราะห์ภารกิจของงาน ก่อนจัด  
ฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 2)

“การพัฒนาตนเองไม่ตรงตามความถนัด และไม่ตรงตามความต้องการของครูและขาด  
แคลงงบประมาณ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรสำรวจความต้องการและจัดงบประมาณให้  
เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 3)

“สถานศึกษามีการจัดอบรมสัมมนา เป็นหมู่คณะ โรงเรียน และได้นำความรู้ใหม่ ๆ  
มาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 1)

“ผู้บริหารได้นำผลการประเมินของการเข้ารับการอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการ  
พัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเอง” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
คนที่ 2)

“สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน” (ประธานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 3)

#### 4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ ดังนี้

สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ในวันเกิดของบุคลากร วันขึ้นบ้านใหม่ และวันพิเศษสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา และมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเป็นเชิงประจักษ์ โดยมีการมอบเป็นใบประกาศเกียรติคุณและเป็นของขวัญเล็ก ๆ น้อย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง อีกทั้งสถานศึกษาควรจัดงบประมาณไว้สำหรับการอบรมพัฒนาและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูทุกคน โดยเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นหลักในการตัดสินใจ

ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ในวันเกิดของบุคลากร วันขึ้นบ้านใหม่ และวันพิเศษสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา” (ผู้บริหารคนที่ 1)

“สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาโดยจัดในวันขึ้นปีใหม่ มีการแจกของขวัญและรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเป็นเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้คณะครูทุก ๆ คน” (ผู้บริหารคนที่ 2)

“สถานศึกษามีนโยบายมอบรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และส่งเข้าประกวดในระดับที่สูงขึ้นไป” (ผู้บริหารคนที่ 3)

“ผู้อำนวยการโรงเรียนควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 1)

“ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรเป็นรูปธรรม คือให้เป็นของขวัญเล็กๆน้อยๆ และเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ทำคุณงามความดีแก่หน่วยงานของตน” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 2)

“สถานศึกษาควรจัดงบประมาณไว้สำหรับการอบรมพัฒนาและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูทุกคนโดยเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นหลักในการตัดสินใจ” (หัวหน้างานคนที่ 3)

“สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คณะครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยจัดเป็นประจำทุกปี และเป็นประจำ” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 1)

“สถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยส่งผลงานเข้าประกวดและให้รางวัลเป็นใบประกาศเกียรติคุณและการเชิดชูเกียรติ” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 2)

“สถานศึกษามีการเชิดชูเกียรติให้แก่คณะครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์และเป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาคนที่ 3)

#### 5. ด้านการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ ดังนี้

สถานศึกษามีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และควรให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน มีแผนงานโครงการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกงานได้ประเมินผลงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำไปพัฒนางานของตนเอง

ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“สถานศึกษามีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน” (ผู้บริหารคนที่ 1)

“สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้” (ผู้บริหารคนที่ 2)

“สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา” (ผู้บริหารคนที่ 3)

“ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินการทำงานของบุคลากรทุกคน มีการประเมินผลที่โปร่งใส ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 1)

“ผู้อำนวยการควรให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน  
มีแผนงาน โครงการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 2)

“ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อนำไป  
ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน” (หัวหน้างานบุคลากรคนที่ 1)

“ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกงาน ได้ประเมินผลงาน  
ทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำไป  
พัฒนางานของตนเอง” (ประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 1)

“ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบางครั้งยังคลุมเครือไม่ค่อยโปร่งใส และยังขาด  
ความยุติธรรมในบางครั้ง และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกคนในหน่วยงานใน  
ทุกปี” (ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 2)

“สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูทุก ๆ ปีการศึกษา  
เพื่อที่จะ ได้นำผลการประเมินมาพัฒนาตนเองทั้งด้านของหน้าที่หลักและการรับผิดชอบด้าน  
การเรียนการสอน” (ประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 3)