**แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร**

**บุปผา แสงศรี**

**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

**E-mail: buppha.sangsri@gmail.com**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคลลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบของแนวทางการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล และ 6) ด้านการออกจากราชการ เพื่อการศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 38 คน และผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบุคคล/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 18 แนวทาง

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล โรงเรียนคงโครัดอุทิศ

**The guideline for personal administration of Khongkhorad Utid School Bang Bon District Office Bangkok**

**Buppa Sangsri**

**1,2,3Master of Education Program in Educational Administration, Bansomdejchaopraya Rajabhat University Thailand**

**E-mail: buppha.sang@gmail.com**

**ABSTRACT**

The objectives of this research were to 1) Study the current and desired conditions of Personal administration of Khongkhorad Utid School Bang Bon District Office Bangkok and 2) Study the guideline for personal administration of Khongkhorad Utid School. Bang Bon District Office Bangkok, in 6 aspects 1) Human resource planning and positioning 2) Recruitment and appointment 3) Performance evaluation 4) human resources development 5) Personnel maintenance and 6) retirement from the government service. The research population included 38 teachers of Khongkhorad Utid School Bang Bon District Office Bangkok. The instrument used in the research was 5-level rating scale questionnaire and semi-structure interview. The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation and content analysis.

 The research results found that 1) Current condition of the approach for personal administration, in 6 aspects were at high level. Considering each aspect were as human resources development, the highest Recruitment and appointment and the lowest was Retirement from the government service. The desirable conditions were at the highest level. Considering each aspect as follow: the highest was human resources development and the lowest was Recruitment and appointment and the lowest was retirement from the government service. 2) The guideline for personal administration of Khongkhorad Utid School. Bang Bon District office Bangkok , total of 18 guidelines.

**Keywords:** Personal administration, Khongkhorad Utid School

**บทนำ**

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมสถานศึกษาเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ คือ คน(man) เงิน(money) วัสดุ สิ่งของ(material) และการบริหารจัดการ(management) โดยเฉพาะคนหรือทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยคนเป็นสำคัญ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามที่กำหนด การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความยืดหยุ่น มีอิสระและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9)การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัด ทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)

 กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7การบริหารจัดการ แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการจัดทำแผนดังกล่าว ช่วยให้หน่วยงานสามารถคิดและตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เห็นภาพแนวทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานครสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี(สำนักยุทธศาสตร์และการประเมินผลกรุงเทพมหานคร(2556)

 ปัจจุบันพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ รวมทั้งการลาออกของครูโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีจำนวนมากซึ่งเป็นปัญหาในด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล เนื่องด้วยข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ที่ต่างจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ และความก้าวหน้าในชีวิต รวมถึงได้อยู่ใกล้ครอบครัวและการเดินทางที่สะดวกรวดเร็วกว่า ซึ่งการลาออกดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนในสังกัดโดยตรง โดยส่วนมากครูที่มาบรรจุในโรงเรียนจะมาทำงานอยู่เพียงชั่วคราวเท่านั้น ทำให้จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ต้องรอการสรรหาครูใหม่อยู่เสมอ และในการจัดการเรียนการสอนแทน ความสามารถในการทดแทนเนื่องจากไม่ใช่สาขาเอกหลักที่มีความถนัด และไม่ได้เตรียมความพร้อมในรายวิชานั้น จึงอาจส่งผล ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศสังกัดสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร

 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศสังกัดสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 38 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้บูรณาการจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ ที่มีแนวคิดตรงกันเป็นกระบวนการที่จำเป็นของผู้บริหารโดยศึกษาตาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

 ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

 ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เรื่อง แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร รวม 62 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ (บุญชม ศรีสสะอาด, 2560)

 ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงบุคคลในระดับมากที่สุด

 ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคลในระดับมาก

 ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคลในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

 1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างเรื่อง แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

 2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดการการบริหารงานบุคคลเรื่อง แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

 3. สร้างแบบสอบถาม โดยใช้การรับรู้ของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 6 ขั้นตอน ดังนี้

 1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การธำรงรักษาบุคคล และ 6. การออกจากราชการ

ฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

 4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

 5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

 6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับครูพรหมราษรังสรรค์ จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Conbach’s Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.867

 7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม ขั้นตอนดังนี้

 1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

 2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกรณีเก็บข้อมูลแบบ On-Site

 3. ผู้วิจัยส่ง Link แบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลตามจำนวนที่ต้องการพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ กรณี Online

 4. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

 ข้อมูลที่ได้จากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

 1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยะฐานะ โดยใช้ค่าร้อยละ 2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ใน 1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การธำรงรักษาบุคคล 6. การออกจากราชการ(บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

 ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคลใน

 ระดับมากที่สุด

 ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคล ใน ระดับมาก

 ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคล ใน ระดับปานกลาง

 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคล ใน ระดับน้อย

 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารงานบุคคล ใน ระดับน้อยที่สุด

 3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

**ผลการวิจัย**

 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอนกรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 **แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบาง บอน กรุงเทพมหานคร โดยรวม** 6 **ด้าน**

 (N=38)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| การบริหารงานบุคคลโรงเรียนคงโครัดอุทิศ | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ |
| μ | σ | ระดับ | อันดับ | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
| 1 | การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง | 4.04 | 0.68 | มาก | 3 | 4.73 | 0.32 | มากที่สุด | 3 |
| 2 | การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | 4.63 | 0.61 | มากที่สุด | 2 | 4.89 | 0.29 | มากที่สุด | 2 |
| 3 | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4.73 | 0.58 | มากที่สุด | 1 | 4.90 | 0.30 | มากที่สุด | 1 |
| 4 | การพัฒนาบุคลากร | 3.80 | 0.56 | มาก | 4 | 4.41 | 0.32 | มาก | 5 |
| 5 | การธำรงรักษาบุคคล | 3.78 | 0.56 | มาก | 5 | 4.48 | 0.34 | มาก | 4 |
| 6 | การออกจากราชการ | 3.62 | 0.70 | มาก | 6 | 4.36 | 0.39 | มาก | 6 |
|  | รวม | **4.10** | **0.61** | มาก |  | **4.76** | **0.33** |  มากที่สุด |

 จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=4.10) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (µ= 4.73) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (µ= 4.63) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (µ=4.04) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=3.80) ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=3.78) และการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=3.62)

 สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (µ=4.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (µ= 4.90) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (µ= 4.89) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (µ=4.73) ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=4.48) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=4.41) และการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (µ=3.36)

**สรุปผลและอภิปรายผล**

**สรุปผล**

 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

 โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงานและหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงานและศักยภาพแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการด้วยความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนการสรรหาด้วยความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการค้นหาบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการการกำหนดคุณลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนการสรรหาด้วยความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตนให้เหมาะสม ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสังเกตหรือจดบันทึกการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บุคลากรนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 ด้านการพัฒนาบุคลากร สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้บุคลากรในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุม ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนทางด้านความรู้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสังเกตหรือจดบันทึกการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างผลงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 ด้านการธำรงรักษาบุคคล สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีในการทำงาน ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเพียงพอเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเพียงพอเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 ด้านการออกจากราชการ สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการการพิจารณาด้วยความถูกต้องยุติธรรมและชัดเจนแก่ทุกฝ่ายก่อนตัดสินให้บุคลากรออกจากราชการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนหลังจากออกจากราชการเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ การย้าย โอน หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนหลังจากออกจากราชการเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการควบคุมบุคลากรจากตำแหน่งในการปฏิบัติงานในกรณีมีความประสงค์ลาออก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการควบคุมบุคลากรจากตำแหน่งในการปฏิบัติงานในกรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มผลการประเมินแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 3 แนวทาง 1) มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 2) กำหนดภาระงานและหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน รวมถึงจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ 3) มีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงานเพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย 3 แนวทาง 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน 2) มีกระบวนการค้นหาบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน และ 3) มีการกำหนดคุณลักษณะของงาน การกำหนดคุณสมบัติ และคณะกรรมการในการการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนต้องดำเนินการด้วยเหมาะสมและความยุติธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 แนวทาง 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยกระบวนการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจนที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิธีการสังเกตหรือจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสม และ 3)มีการให้รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

 ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 แนวทาง 1) มีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญงอกงามทางด้านความรู้และประสบการณ์ใหม่ 2) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนาการเข้าร่วมประชุม และการสร้างผลงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และ 3) ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและองค์กร มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

 ด้านการธำรงรักษาบุคคล

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ประกอบด้วย 3 แนวทาง 1) มีกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้ามา ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยจะใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลกรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันที่ดีในการทำงาน ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3) มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

 ด้านการออกจากราชการ

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรม และกระบวนการ ตามขั้นตอนที่องค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากในกรณีที่มีความประสงค์ลาออก หรือกรณีอื่น ๆ 2) มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ การย้าย โอน หรือเกษียณอายุราชการ การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบ และ 3) มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลกรกรที่ออกจากราชการไว้อย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ และการรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการสถานศึกษา การช่วยเหลือสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนหลังจากออกจากราชการ

**อภิปรายผล**

จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตนให้เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลียม บี. แวร์เธอร (William B. Werther, 2010 น.38) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือกระบวนการที่องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการบริหารงานบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนกูล สุขสานติ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธีรา โลมา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตสายไหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตนให้เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน มีการประเมินผลมีมีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตนให้เหมาะสม และการสร้างขวัญแรงใจเพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ คำภาพล(2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม(2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคงโครัดอุทิศ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

 1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีการวางแผนที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงานเพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการดำเนินการตามขั้นตอนการสรรหาด้วยความเหมาะสม มีกระบวนการค้นหาบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน และมีการกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติของงาน และคณะกรรมการในการการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนต้องดำเนินการด้วยเหมาะสมและความยุติธรรม

 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสังเกตหรือจดบันทึกการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยกระบวนการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจนที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนทางด้านความรู้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างผลงานในด้านต่าง ๆ การฝึกอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุม และการสร้างผลงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญงอกงามทางด้านความรู้และประสบการณ์ใหม่ และส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและองค์กร มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

 5.ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ และมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้ามา ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยจะใช้วิธีการต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้บุคลกรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันที่ดีในการทำงาน ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม

 6. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ การย้าย โอน หรือเกษียณอายุราชการ รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและกระบวนการ ตามขั้นตอนที่องค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากในกรณีที่มีความประสงค์ลาออก หรือกรณีอื่น ๆ และมีการช่วยเหลือสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนหลังจากออกจากราชการเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

**ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

 1. ควรจะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

 2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

**เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. สืบค้น 10 มกราคม 2567 จาก https://sesa.obec.go.th/index.php?name=project&file=detail&id=5696.

ปฐมภรณ์ คำภาพล2565. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิจัยวารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2) , 2031-2039.

พรธีรา โลมา.(2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(2), 251–265. https://doi.org/10.14456/jappm.2023.33

พัฒนกูล สุขสานต์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561-2565. กรุงเทพมหานคร. สืบค้น 10 มีนาคม 2567 จาก

https://webportal.bangkok.go.th/user\_files/116/733121162622f13a8649479.63703336.pdf.

สำนักการศึกษา. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569). สืบค้น 10 มีนาคม 2567 จาก https://webportal.bangkok.go.th/user\_files/116/733121162622f13a8649479.63703332.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้น 15 มกราคม 2567 จาก https://otepc.go.th/th/otepc09/km-otepc09/item/3003-2547.html.

สำนักยุทธศาสตร์และการประเมินผลกรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 -2575). สืบค้น 10 มีนาคม 2567 จาก

https://webportal.bangkok.go.th/public/user\_files\_editor/130/BMAdevelopmentplan/P20ys\_rivise.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.(2561). รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2562). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Werther, William B. and Keith, Davis. (2010). Human Resources and Personnel Management. 5 th ed. New York : McGrow – Hill Book Company.