

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

An Effectiveness Personnel Administration Development Model Of Secondary Educational Service Area Office in Bangkok

สมณทนา สาธุกานนท์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพ

Abstract

This research is aimed to 1) Study condition of Personnel Administration of Secondary Educational Service Area Office in Bangkok, 2) To develop a model of an Effectiveness Personnel Administration of

*นักศึกษาลูกสูตรการบริหารการศึกษา ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Secondary Educational Service Area Office in Bangkok, and 3) To evaluate a model of an Effectiveness Personnel Administration of Secondary Educational Service Area Office in Bangkok. Representative Sample used in this research is the personnel involved to Personnel Administration of Secondary Educational Service Area Office in Bangkok total 375 persons. The research instrument used to collect the data was a questionnaire which is a Rating Scale, In-depth Interview and Focus Group Discussion. The statistics analyzing the data such as the percentage, the average, standard deviation and Content Analysis.

The research finding revealed that:

Personnel Administration of Secondary Educational Service Area Office in Bangkok area, the level of performance by overall and individual aspects is low. Consider each aspect found that the aspect with highest level of performance is manpower planning followed by the development of teachers and education personnel. The aspect with lowest level of performance is evaluation of Educational Personnel Performance.

บทนำ

เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่อยู่ในชนบทหรือต่างจังหวัด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมากอันเนื่องมาจากความแตกต่างในด้านต่าง อาทิ ขนาดของโรงเรียน

ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนที่มีเขตละ กว่า 100,000 คน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตละกว่า 5,000 คน แต่ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่ากับที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นๆ ได้รับ และในด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับ ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 23) ที่ระบุว่า แม้ว่าจะระดับการศึกษาพื้นฐานของไทยจะเพิ่มขึ้น แต่ความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจของครอบครัวไทยยังคงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณา ระบุว่า เด็กในเขตเมืองได้รับการศึกษามากกว่าเด็กในชนบท ด้วยเหตุผลที่ครอบครัวชนบทมีข้อจำกัด ด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการขัดขวางการเรียนรู้ของเด็ก นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556: 30) พบว่า สัดส่วนของเด็กผู้ชายผู้ซึ่งไม่ได้เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายเพิ่มขึ้น ธนาคารโลก (World Bank. 1999: 77) ยังได้คาดการณ์ว่า วิกฤตเศรษฐกิจในเอเชียช่วงหลังของทศวรรษ 1990 อาจจะมีผลต่อครอบครัวยากจนอย่างมาก และทำนายว่า เด็กในชนบทอาจต้องออกจากโรงเรียน เพราะสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับครอบครัว การที่รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทที่แท้จริงของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานได้มากกว่าในปัจจุบันอย่างแน่นอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ละมัย สุขเยี่ยม (2552: 87-89) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน และครูต่อบทบาทการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในเขตกรุงเทพมหานครเห็นว่า การบริหารงานบุคคลยังมีการดำเนินการในขอบข่ายงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และมีปัญหาในระดับมาก งานที่มีปัญหาในการดำเนินการมากที่สุด คือ การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้ง และการดำเนินการทางวินัย ส่วนภาระงานที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การรักษาการในตำแหน่ง และสอดคล้องกับ สงคราม อังศุमानนท์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกำหนดความต้องการบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของงบุคลากรและการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากรมีปัญหาในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีความเห็นต่อปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน นอกจากความแตกต่างกันในเรื่องบริบทที่มีความแตกต่างจากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครแล้ว ผลกระทบของการปฏิรูปการศึกษารอบที่สองตามที่กล่าวมาข้างต้น ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

จากเหตุผลดังกล่าว เป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริงของกรุงเทพมหานคร

ยิ่งขึ้น โดยที่ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จะได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการศึกษาภารกิจการบริหารงานบุคคลตามคู่มือ ปฏิบัติการในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 5 พันธกิจ มีรายละเอียดดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 5)

- 1) การวางแผนกำลังคน
- 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ
- 5) การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 173 คน จำแนกได้ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 คน

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 คน

1.4 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 112 คน

1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 30 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 121 คน จำแนกได้ดังนี้

1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรที่เป็นรองผู้อำนวยการทั้งหมด

2) ผู้อำนวยการกลุ่มของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive. Sampling) จากประชากรที่เป็นผู้อำนวยการกลุ่มทั้งหมด

3) ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 92 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน ประยูร อาษานาม. 2543: 167)

2.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกได้ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

3) ผู้อำนวยการกลุ่มของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

4) ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

5) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างสำหรับประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร คือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา จำนวน 30 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพได้
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 173 คน จำแนกได้ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 คน

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 คน

1.4 ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 112 คน

1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารบุคคล จำนวน 30 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 121 คน จำแนกได้ดังนี้

1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรที่เป็นรองผู้อำนวยการทั้งหมด

2) ผู้อำนวยการกลุ่ม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรที่เป็นผู้อำนวยการกลุ่มทั้งหมด

3) ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 92 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และ

มอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน ประยูร อาษานาม. 2543: 167)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกได้ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

3) ผู้อำนวยการกลุ่มในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

4) ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

5) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร คือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา จำนวน 30 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

3. แบบสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

4. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย นำมาถ่วงน้ำหนักให้เป็นองค์ความรู้ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นหัวข้อในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในขั้นตอนนี้ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

มาใช้ในการสร้างรูปแบบ โดยวิธีการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปได้ ร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงวุฒิ 30 คน

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ **ด้านการวางแผนกำลังคน** ซึ่งมีลำดับขั้นกระบวนการของรูปแบบ คือ 1) ศึกษาความต้องการกำลังคน 2) ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน 3) คาดการณ์กำลังคนที่ต้องการในอนาคต 4) วางแผนกำลังคนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย 5) จัดทำแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ 6) ประเมินแผนกำลังคนและปรับปรุงก่อนนำไปใช้ 7) นำแผนกำลังคนไปใช้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ประเมินและปรับปรุงการใช้แผนกำลังคน **ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** ซึ่งมีลำดับขั้นกระบวนการของรูปแบบ คือ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร 2) สร้างหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มี

คุณภาพ 3) กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย 4) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและแผนที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด 5) ประเมินการพัฒนาบุคลากรระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) กำกับติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล และ 7) ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา** ซึ่งมีลำดับขั้นกระบวนการของรูปแบบ คือ 1) ศึกษาข้อดีและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล 2) กำหนดความมุ่งหมาย มาตรฐาน และเกณฑ์การประเมิน 3) กำหนดวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้เลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง 4) กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย 5) กำหนดผู้ประเมินที่มีศักยภาพและมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม 6) ดำเนินการประเมินโดยองค์คณะบุคคล 7) ตัดสินผลการประเมินด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม 8) แจ้งผลการประเมินโดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ทักท้วงและชี้แจงเพิ่มเติม และ 9) แก้ไขหรือยืนยันผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน **ด้านการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ** ซึ่งมีลำดับขั้นกระบวนการของรูปแบบ คือ 1) ศึกษาและวิเคราะห์ระดับการมีวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรทั้งรายบุคคลและภาพรวม 2) กำหนดประเด็นด้านวินัยและจรรยาบรรณที่ต้องทำการพัฒนา 3) กำหนดหลักสูตร คู่มือและแผนการพัฒนาที่มีคุณภาพ 4) ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด 5) ประเมินผลการพัฒนาทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) นำผลการพัฒนามาปรับปรุงกระบวนการพัฒนา

ในปีต่อไป **ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา** ซึ่งมีลำดับขั้นกระบวนการของรูปแบบ คือ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร 2) พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ 3) กำหนดแผนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ 4) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและแผนที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด 5) ประเมินผลการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและ เจตคติต่อวิชาชีพของบุคลากรทุกปีการศึกษา และ 6) ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่

ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{x} = 1.88$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 1.87$) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 1.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกำลังคน รายด้านและรายข้อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนอยู่เสมอ ($\bar{x} = 1.99$) รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนกำลังคนสำหรับปฏิบัติงานในงานฝ่ายต่างๆอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 1.96$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านได้เปิดโอกาสให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการกำหนดกำลังคน ($\bar{x} = 1.78$)

1.2 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายด้านและรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ กิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดขึ้นเฉพาะที่จะปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ($\bar{x} = 2.02$) รองลงมา คือ มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ($\bar{x} = 1.96$) ส่วนข้อที่มี

การปฏิบัติต่ำสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการจัดงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 1.75$)

1.3 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษารายด้านและรายข้อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบวันเวลาที่ทำการประเมินล่วงหน้าเสมอ ($\bar{x} = 1.83$) รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการที่น่าเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 1.76$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการจัดทำแบบประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความน่าเชื่อถือ ($\bar{x} = 1.64$)

1.4 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ รายด้านและรายข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติผิดวินัยและจรรยาบรรณอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 1.86$) รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 1.85$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านได้ใช้แนวทางที่หลากหลายแบบบูรณาการในการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 1.67$)

1.5 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษารายด้านและรายข้อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการสำรวจความต้องการพัฒนาวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 1.88$) รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านได้ยึดเอาความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ($\bar{x} = 1.83$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนการพัฒนาวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 1.75$)

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 การวางแผนกำลังคน

2.1.1 ศึกษาความต้องการกำลังคน

2.1.2 ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2.1.3 คาดการณ์กำลังคนที่ต้องการในอนาคต

2.1.4 วางแผนกำลังคนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

2.1.5 จัดทำแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ

2.1.6 ประเมินแผนกำลังคนและปรับปรุงก่อนนำไปใช้

2.1.7 นำแผนกำลังคนไปใช้อย่างต่อเนื่อง

2.1.8 ประเมินและปรับปรุงการใช้แผนกำลังคน

2.2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร

2.2.2 สร้างหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ

2.2.3 กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย

2.2.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและแผนที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด

2.2.5 ประเมินการพัฒนาบุคลากรระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 กำกับติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล

2.2.7 ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 ศึกษาข้อดีและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล

2.3.2 กำหนดความมุ่งหมาย มาตรฐาน และเกณฑ์ การประเมิน

2.3.3 กำหนดวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้เลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง

2.3.4 กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

2.3.5 กำหนดผู้ประเมินที่มีศักยภาพและมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.3.6 ดำเนินการประเมินโดยองค์คณะบุคคล

2.3.7 ตัดสินผลการประเมินด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.3.8 แจ้งผลการประเมินโดยเปิดโอกาสให้ผู้รับ การประเมินได้ทักท้วงและชี้แจงเพิ่มเติม

2.3.9 แก้ไขหรือยืนยันผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน

2.4 การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ

2.4.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระดับการมีวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรทั้งรายบุคคลและภาพรวม

2.4.2 กำหนดประเด็นด้านวินัยและจรรยาบรรณที่ต้องทำการพัฒนา

2.4.3 กำหนดหลักสูตร คู่มือ และแผนการพัฒนาที่มีคุณภาพ

2.4.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2.4.5 ประเมินผลการพัฒนาทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.6 นำผลการพัฒนามาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาในปีต่อไป

2.5. การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

2.5.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

2.5.2 พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.5.3 กำหนดแผนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

2.5.4 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและแผนที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด

2.5.5 ประเมินผลการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อวิชาชีพของบุคลากรทุกปีการศึกษา

2.5.6 ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ศึกษาความต้องการกำลังคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมา คือ ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ประเมินแผนกำลังคนและปรับปรุงก่อนนำไปใช้ นำแผนกำลังคนไปใช้อย่างต่อเนื่อง และ ประเมินและปรับปรุงการใช้แผนกำลังคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70

3.1.2 ด้านการพัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ กำหนดวิธีการพัฒนา

บุคลากรที่มีความหลากหลาย ประเมินการพัฒนาบุคลากรระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ สร้างหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ กำกับติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63

3.1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ แก้ไขหรือยืนยันผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รองลงมา คือ กำหนดความมุ่งหมาย มาตรฐาน และเกณฑ์ การประเมิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ตัดสินผลการประเมินด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70

3.1.4 ด้านการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ กำหนดหลักสูตรคู่มือและแผนการพัฒนาที่มีคุณภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ ศึกษาและวิเคราะห์ระดับการมีวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากร ทั้งรายบุคคลและภาพรวม กำหนดประเด็นด้านวินัยและจรรยาบรรณที่ต้องทำการพัฒนา และ นำผลการพัฒนามาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาในปีต่อไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ประเมินผลการพัฒนาทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70

3.1.5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รองลงมา คือ กำหนดแผนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ประเมินผลการพัฒนาด้านความรู้ทักษะและ เจตคติต่อวิชาชีพของบุคลากรทุกปีการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเร่งรัดให้มีการปฏิบัติในทุกด้านให้มากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลที่ดีขึ้น

1.2 ควรเปิดโอกาสให้สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการกำหนดกำลังคนที่ชัดเจนมากขึ้น

1.3 ควรมีการจัดงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้

1.4 ควรมีการจัดทำแบบประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความน่าเชื่อถือให้มากขึ้น

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครควรใช้แนวทางที่หลากหลายแบบบูรณาการในการเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครควรจัดให้มีการจัดทำแผน การพัฒนาวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

1.7 จากการประเมินที่พบว่ารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการเผยแพร่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หรือนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของตนต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2552). **คู่มือปฏิบัติการนำร่องปฏิรูปกระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล. (2543). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แสงธรรม.
- ชูบ กาญจนประกร. (2552). **การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพากร.
- ดิน ปรัชญาพฤทธ์. (2553). **ทฤษฎีการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ละมัย สุขเอี่ยม. (2552). **ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ จันทร์สุวรรณ. (2553). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2554). **หลักการบริหารองค์การทางการศึกษา**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระศักดิ์ กิติวัฒน์. (2550). **หลักการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: เลิศภักดีสโตร์.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กันยายน 2553).
- Donaldson, B. (2000). **Educational Planning**. New York : Macmillan.
- Gluck S. (1965). **Personnel: The Management of People at Work**. New York: Macmillan.
- Harris, C.. (1996). **Management**. New York : Mc Graw–Hill.
- Harry Tomlin, and Gary Holmes. (2001). **The management of Personnel**. California: Wadesworth Publishing Company Inc.
- Hoy & Miskel.(2008). **Learning Places**. Thousand Oak, CA : Corwin Press. Ontario Principal’s Council.
- World Bank. (1999). **“Education in Thailand.”** Social Policy and Governance