



รายงานการประเมินความพึงพอใจฝ่ายบริหารงานบุคคล  
ปี ๒๕๖๔

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเทพอุดมวิทยา  
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

## คำนำ

การสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนเทพอุดมวิทยา ต่อการให้บริการของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคหรือปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงาน ผลจากการสำรวจ เป็นข้อมูลสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงบริการ และการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการและการบริการของฝ่ายบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับทิศทาง ความต้องการของผู้ใช้บริการ ให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โอกาสนี้ฝ่ายบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณผู้ให้บริการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินความพึงพอใจและให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

## สารบัญ

| เรื่อง                           | หน้า |
|----------------------------------|------|
| บทที่ ๑ บทนำ.....                | ๑    |
| ที่มาและความสำคัญ.....           | ๑    |
| วัตถุประสงค์.....                | ๒    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....   | ๒    |
| บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง..... | ๓    |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....  | ๖    |
| บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล.....  | ๘    |
| บทที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงาน.....  | ๑๑   |
| ภาคผนวก.....                     | ๑๒   |

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญ

การปฏิรูปการศึกษา เป็นความพยายามที่จะทำให้โรงเรียนสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับสังคม พัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้นักเรียนเป็นคนที่ดี เก่ง และมีความสุข ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักการจัดการศึกษา เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อความคล่องตัว มีอิสระ รวดเร็ว มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป็นปัจจัยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ๒๕๕๐ : ๑๐)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ มีการกำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในหมวดที่ ๔ มาตรา ๒๒ ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา ๒๔ ที่กำหนดว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่าง ของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประยุกต์ใช้ป้องกันและแก้ปัญหาให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในวิชาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. ๒๕๔๔ : ๒๔-๓๓) จากข้อกำหนดดังกล่าวสถานศึกษา จึงมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษามาตรฐานของชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การบริหารการศึกษา จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนเป็นคนดี มีคุณภาพสามารถประกอบภารกิจในสังคม อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีความสุข การศึกษาจึงมีบทบาทต่อการพัฒนาสังคม ในทุกด้านเพราะทำให้บุคคลรู้จักวิเคราะห์แก้ไข้ปัญหาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม จึงนับได้ว่าการศึกษามีความสำคัญที่บุคคลทุกคนในสังคมต้องได้รับอย่างเสมอภาค อันจะเป็นการสร้างความมั่นคงความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคม และประเทศชาติ

โรงเรียนเทพอุดมวิทยา เป็นสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้บริการด้านการศึกษาแก่เยาวชนในชุมชน จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ให้มีมาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทพอุดมวิทยา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการฝ่ายบริหารงานบุคคล ของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ปีการศึกษา ๒๕๖๔
๒. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของการให้บริการฝ่ายบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ปีการศึกษา ๒๕๖๔

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ทำหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคลนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ ๒

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

พิสมัย ถิระแก้ว (๒๕๓๖, ๑๔๖-๑๕๘) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน ว่าผู้บริหารนั้นจะต้องรับผิดชอบในการจัดการทุกอย่างของโรงเรียน ซึ่งงานบุคคลก็เป็นงานที่อยู่ในขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

##### ๑.๑ งานบุคลากร

งานบุคลากร คือ งานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน กำลังคน การจัดบุคลากร ทุกฝ่ายในโรงเรียนให้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพื่อให้การทำงานในส่วนต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี บุคลากรในโรงเรียนแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑.๑ บุคลากรที่สอนหนังสือ (Teaching Staff) คือ ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ครูพิเศษ

๑.๑.๒ บุคลากรที่ไม่ได้สอนหนังสือ ( Non Teaching Staff) คือ ลูกจ้าง นักการ ภารโรง

##### ๑.๒ ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร มี ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑.๒.๑ การแสวงหาบุคคล คือ การวางแผน การสรรหา ตลอดจนการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ เพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ต่างๆ

๑.๒.๒ การบำรุงรักษารักษารักษาบุคลากร คือ การบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคคลกรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่โรงเรียน โดยใช้หลักแห่งความถูกต้อง ยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๔ การให้พ้นจากงาน คือ การจัดบุคลากรให้พ้นจากภาระหน้าที่ตามที่กำหนด และวาระที่เหมาะสม ซึ่งขอบข่ายนี้รวมถึงวินัย การโอนย้าย การรับบำเหน็จ บำนาญ

สุกิจ จุลนันท์ (๒๕๐๕, ๑๖-๑๗) กระบวนการบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากรในโรงเรียนอาจจัดเป็นกระบวนการได้ ดังนี้

๑. การกำหนดนโยบายและวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคล ๘

๒. การวางแผนจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓. การวางแผนโครงการปฏิบัติ

๔. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ

๕. การจำแนกตำแหน่ง

๖. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

๗. การสรรหาคณะมาทำงาน

๘. การเลือกสรรและทดสอบ
๙. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
๑๐. การบรรจุแต่งตั้ง
๑๑. การจัดทำทะเบียนประวัติ
๑๒. การย้ายและโอน
๑๓. การพัฒนาตัวบุคคล
๑๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑๕. การพิจารณาความดีความชอบ
๑๖. การเลื่อนตำแหน่ง
๑๗. การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน
๑๘. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
๑๙. การปกครองบังคับบัญชา
๒๐. การรักษาวินัย
๒๑. การให้พ้นจากงาน
๒๒. การจัดระบบบำเหน็จ บำนาญ
๒๓. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

## ๒. ความหมายของความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจนักการศึกษาได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้หลายท่าน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (๒๕๒๙, ๙๘) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวก ที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความชอบงานของคนๆ หนึ่ง นั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ๙ อันจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใด สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๓๕ : ๑๔๓) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

มอร์ส (Morse, ๑๙๕๓ : ๒๗) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะด้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นและในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น

โยเดอร์ (Yoder, ๑๙๕๓ : ๖) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

กู๊ด (Good, ๑๙๗๓ : ๓๒๐) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ ของฝ่ายบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ปีการศึกษา ๒๕๖๔ รายละเอียดการดำเนินงานมีดังนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล
๕. สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

#### ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา จำนวน ๑๖ คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการกลุ่มบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการกลุ่มบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา โดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา โดยครูกรอกข้อมูลสำรวจความพึงพอใจผ่าน google forms นำส่งข้อมูลในระบบ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ ดังนี้ เบสท์ (Best, ๑๙๗๐ : ๑๙๘๐ อ้างใน ปราณี ทองคำ, ๒๕๓๙ : ๒๐๗) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง น้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## บทที่ ๔

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความพึงพอใจในการให้บริการฝ่ายบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ซึ่งได้ดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการของฝ่ายบริหารงานบุคคลและภาคีเครือข่ายโรงเรียนเทพอุดมวิทยา

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาตาม คือ เพศ

ตารางที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลพื้นฐาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| เพศชาย        | ๗     | ๕๖.๓   |
| เพศหญิง       | ๙     | ๔๓.๘   |
| รวม           | ๑๖    | ๑๐๐    |

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทพอุดมวิทยา

ตารางที่ ๒ ความพึงพอใจในการให้บริการของงานต่าง ๆ ในฝ่ายบริหารงานบุคคล

| หัวข้อการประเมิน                                                        | ระดับความพึงพอใจ |           |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|
|                                                                         | ค่าเฉลี่ย        | การแปลผล  |
| งานสำนักกลุ่มบริหารงานบุคคล                                             | 4.56             | มากที่สุด |
| งานจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ                                     | 4.75             | มากที่สุด |
| งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์                                 | 3.81             | มาก       |
| งานลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ           | 4.56             | มากที่สุด |
| งานริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา | 4.38             | มาก       |
| งานวางแผนอัตรากำลัง                                                     | 4.50             | มากที่สุด |

|                                                                              |      |           |
|------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|
| งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา                        | 4.56 | มากที่สุด |
| งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง                                                     | 4.56 | มากที่สุด |
| งานเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา        | 4.44 | มาก       |
| งานดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน                                  | 4.56 | มากที่สุด |
| งานประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                    | 4.50 | มากที่สุด |
| งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา                                    | 4.56 | มากที่สุด |
| งานดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ                                              | 4.56 | มากที่สุด |
| งานสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน                             | 4.56 | มากที่สุด |
| งานอุทธรณ์และการร้องทุกข์                                                    | 4.56 | มากที่สุด |
| งานออกจากราชการ                                                              | 4.50 | มากที่สุด |
| งานส่งเสริมและประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา              | 4.50 | มากที่สุด |
| งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ                                            | 4.56 | มากที่สุด |
| งานส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ                                 | 4.75 | มากที่สุด |
| งานส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา | 4.63 | มากที่สุด |
| งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย( กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจและอื่น ๆ )            | 4.38 | มาก       |

จากตารางที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนเทพอุดมวิทยาต่อการให้บริการในงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวม มีค่า ๔.๕๑ แปลความมากที่สุด โดยงานส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ, จรรยาบรรณวิชาชีพ งานจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๕ (มากที่สุด) รองลงมาคือ งานส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา คือ ๔.๖๓ (มากที่สุด) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คือ ๓.๘๑ (มาก)

ตอนที่ ๓ แสดงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล

ตารางที่ ๓ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล

| หัวข้อการประเมิน     | ระดับความพึงพอใจ |           |
|----------------------|------------------|-----------|
|                      | ค่าเฉลี่ย        | การแปลผล  |
| นางสาวจิตาภา ปัดภัย  | 4.50             | มากที่สุด |
| นายวุฒิวัฒน์ รัตนิน  | 3.88             | มาก       |
| นางสาวนพรัตน์ สายสิน | 4.25             | มาก       |
| นายจักรพล หอมหวล     | 3.44             | ปานกลาง   |

จากตารางที่ ๓ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล นางสาวจิตาภา ปัดภัย มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด นางสาวนพรัตน์ สายสิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ มีความพึง

พอใจในระดับมาก นายวุฒิวัฒน์ รัตนิล มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ มีความพึงพอใจในระดับมาก และ นายจักรพล หอมหวล มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยาเกี่ยวกับการให้บริการของฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ด้านข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติม มีดังนี้

๑. งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยากให้เสนอทุกคน

## บทที่ ๕

### สรุปผลการดำเนินงาน

การประเมินความพึงพอใจในการให้บริการฝ่ายบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ปีการศึกษา ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการให้บริการฝ่ายบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยา จำนวน ๑๖ คน

สรุปผลการเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการของฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทพอุดมวิทยา

ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนเทพอุดมวิทยาต่อการให้บริการในงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวม มีค่า ๔.๕๑ แปลความมากที่สุด โดยงานส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ, จรรยาบรรณวิชาชีพ งานจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๕ (มากที่สุด) รองลงมาคือ งานส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา คือ ๔.๖๓ (มากที่สุด) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คือ ๓.๘๑ (มาก)

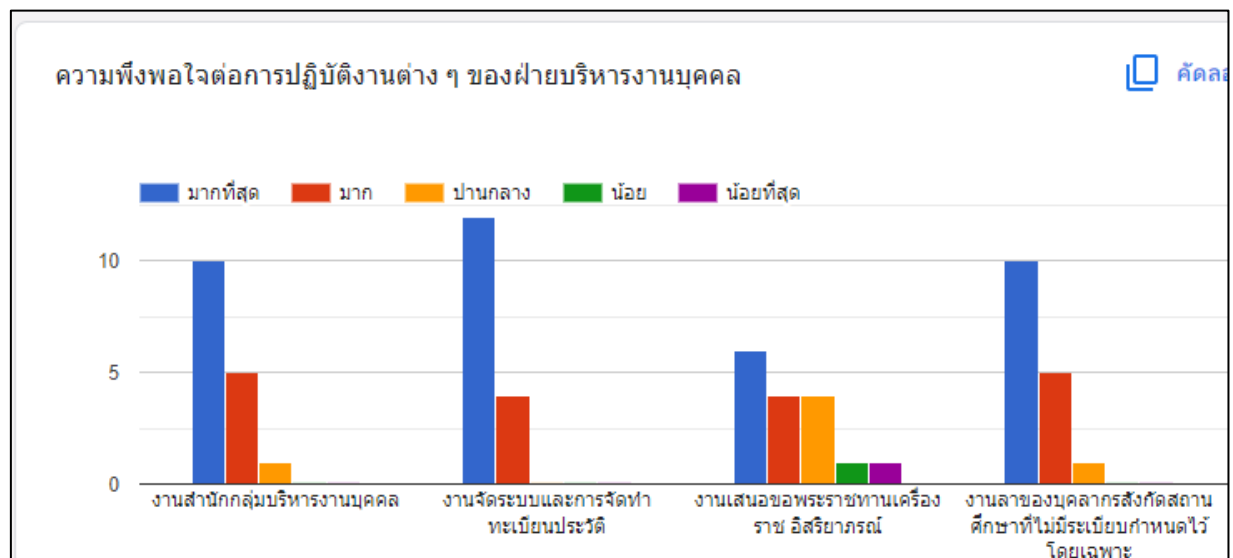
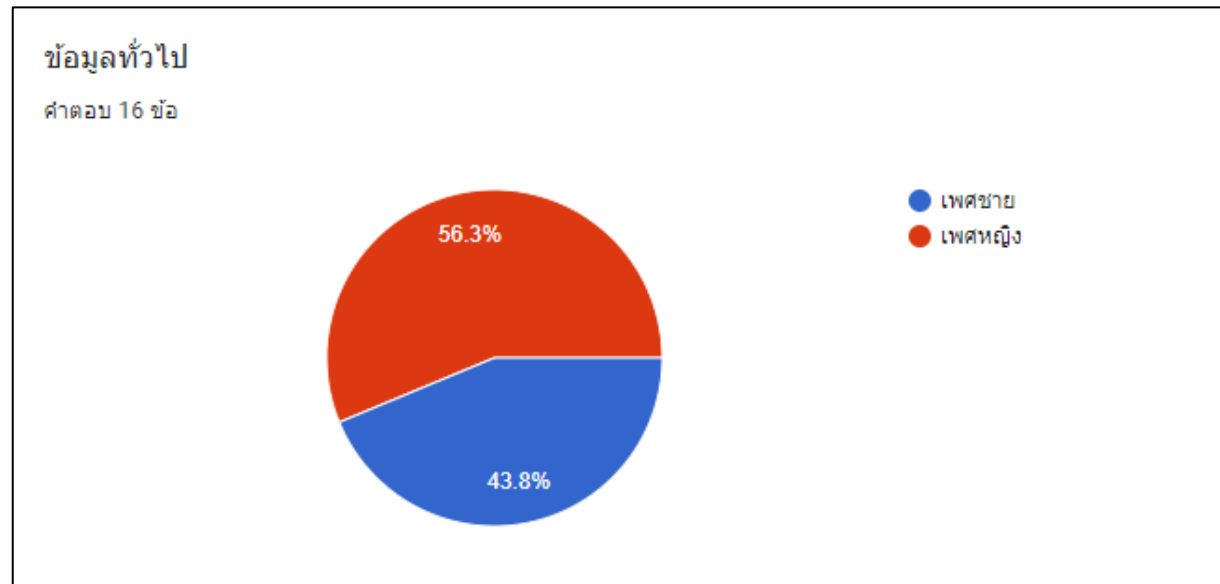
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล นางสาวจิตภา ปัดภัย มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด นางสาวนพรัตน์ สายสิน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ มีความพึงพอใจในระดับมาก นายวุฒิวัฒน์ รัตนนิล มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ มีความพึงพอใจในระดับมาก และ นายจักรพล หอมหวล มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

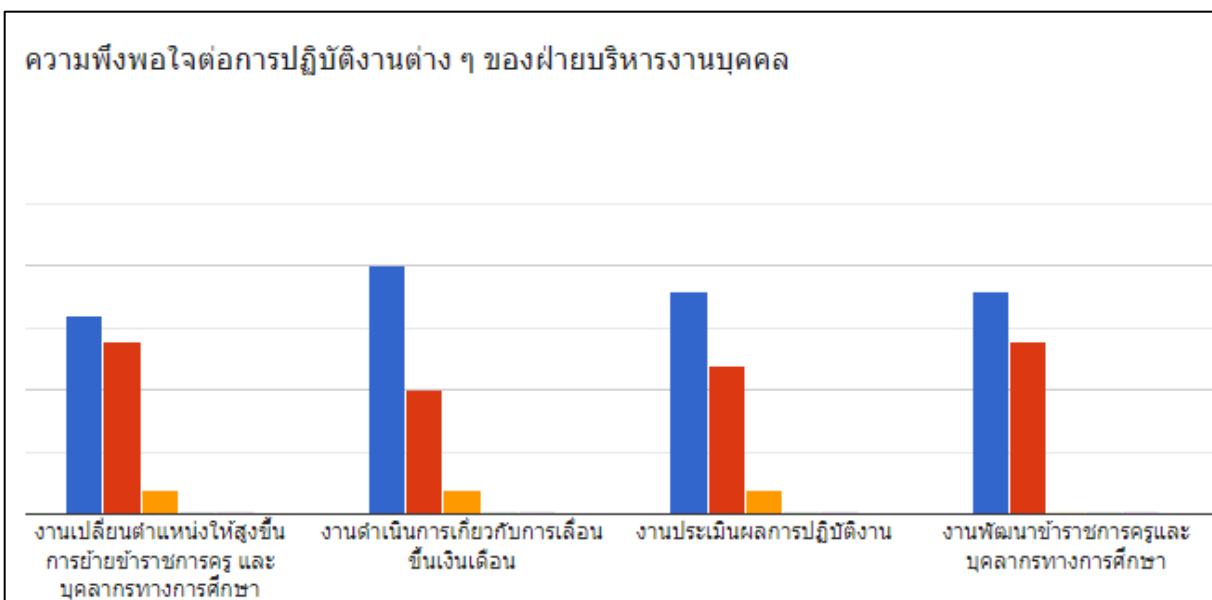
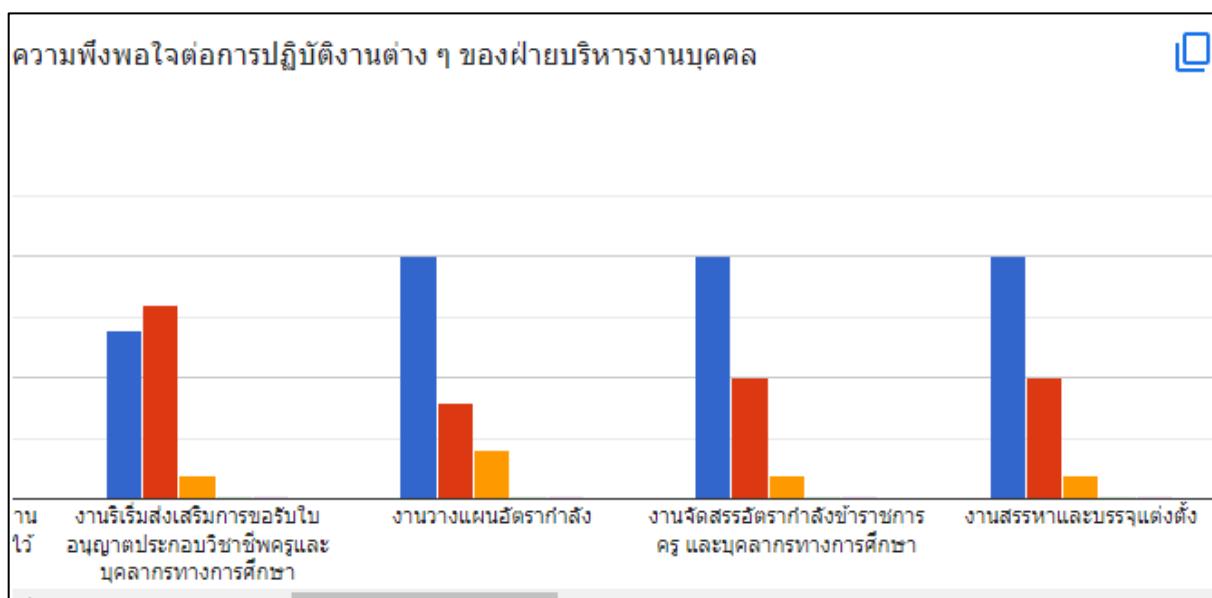
ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทพอุดมวิทยาเกี่ยวกับการให้บริการของฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทพอุดมวิทยา ด้านข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติม มีดังนี้

๑. งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยากให้เสนอทุกคน

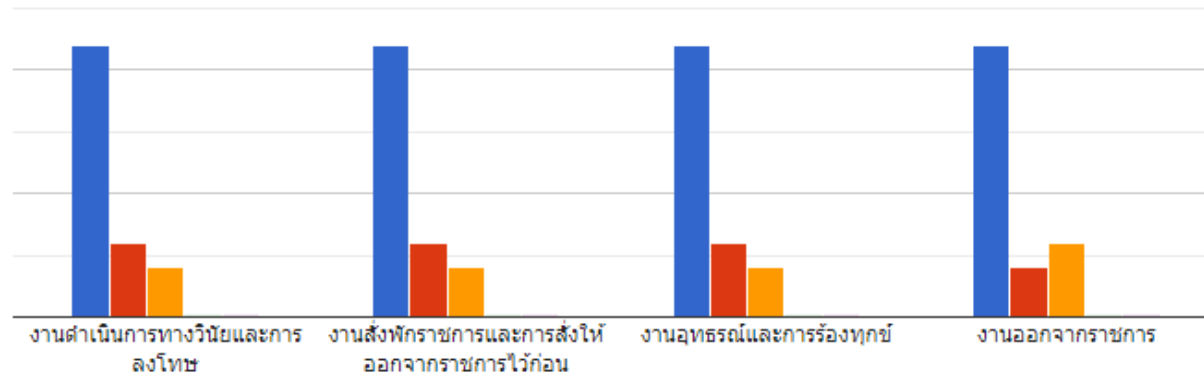
## ภาคผนวก

## ๑. ข้อมูลสถิติ

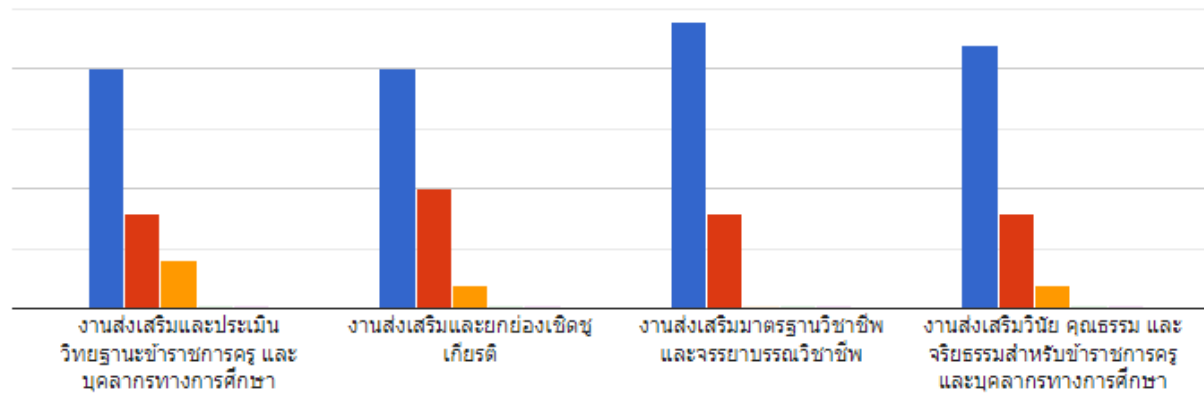


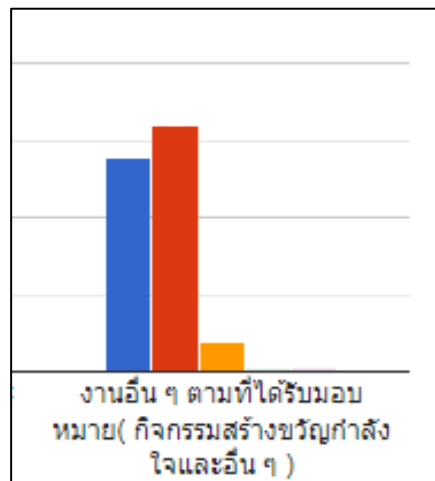


ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารงานบุคคล



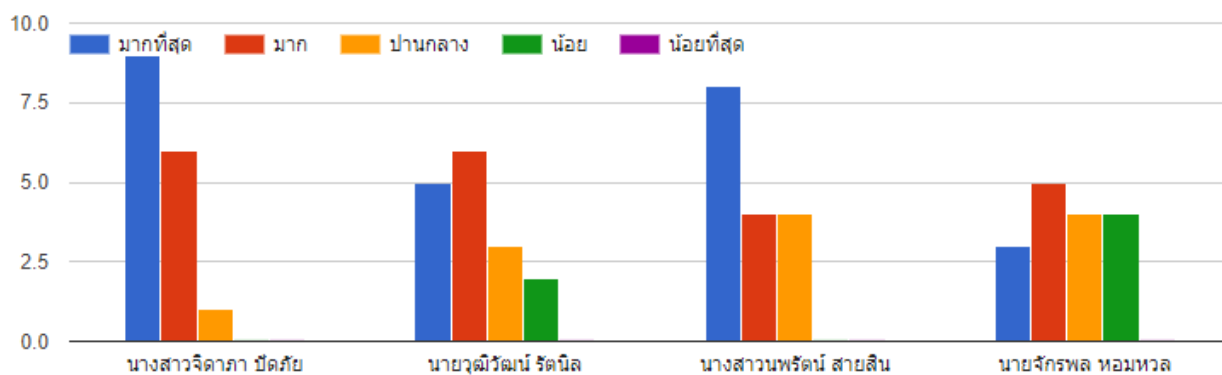
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารงานบุคคล





### ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล

 คัดลอก



### ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำตอบ 1 ข้อ

งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราช อีสริยาภรณ์. อยากให้เสนอทุกคน

## ๒. แบบประเมิน



**แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของฝ่ายบริหารงานบุคคลปีการศึกษา ๒๕๖๔  
โรงเรียนเทพุดมวิทยา**

ให้ระบุความพึงพอใจที่ท่านคิดเหมาะสมที่สุดโดยระดับคะแนนมีความหมายดังนี้  
 ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด  
 ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก  
 ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง  
 ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย  
 ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

 jidapa49@thepudom.ac.th (ยังไมแนร์) สลับบัญชี 

\*จำเป็น

**ข้อมูลทั่วไป \***

☐ เพศชาย  
☐ เพศหญิง

**ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารงานบุคคล \***

|                                                                                             | มากที่สุด             | มาก                   | ปานกลาง               | น้อย                  | น้อยที่สุด            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| งานสำนักกลุ่ม<br>บริหารงานบุคคล                                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานจัดระบบและ<br>การจัดทำ<br>ทะเบียนประวัติ                                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานเสนอขอ<br>พระราชทาน<br>เครื่องราช<br>อิสริยาภรณ์                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานลาของ<br>บุคลากรสังกัด<br>สถานศึกษาที่<br>ไม่มีระเบียบ<br>กำหนดไว้โดย<br>เฉพาะ           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานลาของ<br>บุคลากรสังกัด<br>สถานศึกษาที่<br>ไม่มีระเบียบ<br>กำหนดไว้โดย<br>เฉพาะ           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานริเริ่มส่งเสริม<br>การขอรับใบ<br>อนุญาตประกอบ<br>วิชาชีพครูและ<br>บุคลากรทางการ<br>ศึกษา | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานวางแผน<br>อัตรากำลัง                                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานจัดสรรอัตรา<br>กำลังข้าราชการ<br>ครู และบุคลากร<br>ทางการศึกษา                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานสรรหาและ<br>บรรจุแต่งตั้ง                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานเปลี่ยน<br>ตำแหน่งให้สูง<br>ขึ้น การย้าย<br>ข้าราชการครู<br>และบุคลากร<br>ทางการศึกษา    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                                                                                                |                       |                       |                       |                       |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| งานเปลี่ยน<br>ตำแหน่งให้สูง<br>ขึ้น การย้าย<br>ข้าราชการครู<br>และบุคลากร<br>ทางการศึกษา       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานดำเนินการ<br>เกี่ยวกับการ<br>เลื่อนขึ้นเงิน<br>เดือน                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน                                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานพัฒนา<br>ข้าราชการครู<br>และบุคลากร<br>ทางการศึกษา                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานดำเนินการ<br>ทางวินัยและการ<br>ลงโทษ                                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานสั่งพัก<br>ราชการและการ<br>สั่งให้ออกจาก<br>ราชการไว้ก่อน                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานอุทธรณ์และ<br>การร้องทุกข์                                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานออกจาก<br>ราชการ                                                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานส่งเสริมและ<br>ประเมิน<br>วิทยฐานะ<br>ข้าราชการครู<br>และบุคลากร<br>ทางการศึกษา             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานส่งเสริมและ<br>ยกย่องเชิดชู<br>เกียรติ                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานส่งเสริม<br>มาตรฐานวิชาชีพ<br>และจรรยาบรรณ<br>วิชาชีพ                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานส่งเสริมวินัย<br>คุณธรรม และ<br>จริยธรรมสำหรับ<br>ข้าราชการครู<br>และบุคลากร<br>ทางการศึกษา | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| งานอื่น ๆ ตามที่<br>ได้รับมอบหมาย(<br>กิจกรรมสร้าง<br>ขวัญกำลังใจ<br>และอื่น ๆ )               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|                                                                                                |                       |                       |                       |                       |                       |
| ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล *                                    |                       |                       |                       |                       |                       |
|                                                                                                | มากที่สุด             | มาก                   | ปานกลาง               | น้อย                  | น้อยที่สุด            |
| นางสาวจิตาภา<br>ปัดภัย                                                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| นายวุฒิวัฒน์<br>รัตนีล                                                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| นางสาว<br>นพรัตน์ สาย<br>สิน                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| นายจักรพล<br>หอมหวล                                                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                              |                       |                       |                       |                       |                       |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| นางสาวจิตาภา<br>ปัดภัย       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| นายวุฒิวัฒน์<br>รัตนกุล      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| นางสาว<br>นพรัตน์ สาย<br>สิน | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| นายจักรพล<br>หอมหวล          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำตอบของคุณ