

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจถูกต้อง
ตรงกันในการจัดกระทำและแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ไว้ ดังนี้

\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ
05^{t_n}	แทน ค่าวิกฤตของ t เมื่อ df เท่ากับ n และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
F	แทน การแจกแจงแบบ f-distribution
SS	แทน ผลรวมกำลังสอง
MS	แทน ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย
$05^{F_{(df1, df2)}}$	แทน ค่าวิกฤตของ F เมื่อ df เป็น df1 และ df2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

t

แทน การแจกแจงแบบ t-distribution

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS 7.5 for Windows โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใน 4 ด้านคือ การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้าง ใน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยการวิเคราะห์ t-test ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและอายุราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	19	16.0
1.2 ครูผู้ปฏิบัติงาน	81	68.0
1.3 ลูกจ้าง	19	16.0
2. เพศ		
2.1 ชาย	41	34.5
2.2 หญิง	78	65.5
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	16.0
3.2 ปริญญาตรี	86	72.2
3.3 ปริญญาโท	14	11.8
4. อายุราชการ		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	30	25.2
4.2 5- 10 ปี	58	48.7
4.3 10 ปีขึ้นไป	31	26.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การอํารงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรออกจากงาน ปรากฏตามตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 37

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์
เกี่ยวกับการจัดแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณและจำนวนนักเรียน
ตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดทำทุกปีการศึกษา	14	76.68
2. ไม่ได้จัดทำ	3	15.59
3. จัดทำบางปีงบประมาณ	2	10.53
รวม	19	100

จากตารางที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์เกี่ยวกับการจัดแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณและจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ จัดทำทุกปีการศึกษา (76.68) ไม่ได้จัดทำ (15.59) และจัดทำเป็นบางปีงบประมาณ (10.53)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์
เกี่ยวกับการสำรวจ ข้อมูลบุคลากรให้ทันตามกำหนดเวลาและเป็นจริง

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. ดำเนินการทันทุกครั้ง	11	57.9
2. ดำเนินการแต่ช้า	7	36.84
3. ไม่ได้ดำเนินการ	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์เกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลบุคลากรให้ทันตามกำหนดและเป็นจริง เรียงลำดับสภาพ

การปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ดำเนินการทันทุกครั้ง (57.9) ดำเนินการแต่ช้า (36.84) และไม่ได้ดำเนินการ (5.26)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร
เกี่ยวกับการรายงานแผนอัตรากำลังครุชาติแคลนและต้องการเพิ่มต่อสำนักงาน
สภามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. รายงานทุกครั้ง	12	63.16
2. รายงานเมื่อมีการสำรวจ	7	36.84
3. ไม่ได้รายงาน	0	0
รวม	19	100

จากตารางที่ 5 โรงเรียนมัธยมศึกษานานาชาติ มีการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับการรายงานแผนอัตรากำลังครุชาติแคลนและต้องการเพิ่มต่อสำนักงานสภามัญศึกษาจังหวัด เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ รายงานทุกครั้ง (63.16) รายงานเมื่อมีการสำรวจ (36.84) และไม่ได้รายงาน (0.0)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร
เกี่ยวกับการรายงานคุณสมบัติและวิชาเอกที่ต้องการเพื่อสอบบรรจุใหม่

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ระบุ	15	78.95
2. ไม่ได้ระบุ	1	5.26
3. ระบุเป็นบางครั้ง	3	15.79
รวม	19	100

จากตารางที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับ การรายงานระบุคุณสมบัติและวิชาเอกที่ต้องการเพื่อสอบบรรจุใหม่ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ระบุ (78.95) ระบุเป็นบางครั้ง (15.79) และไม่ได้ระบุ (5.26)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร เกี่ยวกับการได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับตรงตามความต้องการ	5	26.32
2. ไม่ได้รับตรงตามความต้องการ	6	31.58
3. ได้รับเป็นบางครั้ง	8	42.10
รวม	19	100

จากตารางที่ 7 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับ การได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ได้รับเป็นบางครั้ง (42.10) ไม่ได้รับตรงตามความต้องการ (31.58) และได้รับตรงตามความต้องการ (26.32)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับย้ายโอนครู

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีส่วนร่วม	8	42.10
2. ไม่มีส่วนร่วม	8	42.10
3. มีส่วนร่วมบางครั้ง	3	15.80
รวม	19	100

จากตารางที่ 8 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอนครู เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ มีส่วนร่วม(42.10) ไม่มีส่วนร่วม (42.10) และมีส่วนร่วมบางครั้ง (15.80)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการปฐมนิเทศครูใหม่โดยฝ่ายบริหารและหัวหน้าหมวดฝ่ายในโรงเรียน

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดทุกครั้ง	6	31.58
2. จัดบางครั้ง	9	47.37
3. ไม่ได้จัด	4	21.05
รวม	19	100

จากตารางที่ 9 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการปฐมนิเทศครูใหม่โดยฝ่ายบริหารและหัวหน้าหมวดฝ่ายในโรงเรียน เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ จัดบางครั้ง (47.37) จัดทุกครั้ง (31.58) และไม่ได้จัด (21.05)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการต้อนรับบุคลากรที่มาใหม่

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดต้อนรับทั้งโรงเรียน	9	47.37
2. จัดต้อนรับเฉพาะหมวด	2	10.53
3. จัดต้อนรับบางครั้ง	8	42.10
รวม	19	100

จากตารางที่ 10 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับ การต้อนรับบุคลากรที่มาจากใหม่ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ จัดต้อนรับทั้งโรงเรียน (47.37) จัดต้อนรับบางครั้ง (42.10) และจัดต้อนรับเฉพาะหมวดวิชา (10.53)

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการจัดเป็นภาคเรียน	7	36.84
2. มีการจัดเป็นปีการศึกษา	10	52.63
3. ไม่มีการจัด	2	10.53
รวม	19	100

จากตารางที่ 11 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับ การวางแผนปฏิบัติงานเพื่อให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ มีการจัดเป็นปีการศึกษา (52.63) มีการจัดเป็นภาคเรียน (36.84)และไม่มีการจัด (10.53)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมตรงกับวิชาเอก

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เหมาะสม	1	5.26
2. ไม่เหมาะสมเพราะครูไม่เพียงพอ	14	73.69
3. ไม่เหมาะสมเพราะครูไม่ตรงตามเอก	4	21.05
รวม	19	100

จากตารางที่ 12 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมตรงกับวิชาเอกเรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ไม่เหมาะสมเพราะครูไม่เพียงพอ (73.69) ไม่เหมาะสมเพราะครูสอนไม่ตรงตามเอก (21.05) และเหมาะสม (5.26)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับการเฉลี่ยคาบสอนในทุกหมวดวิชาให้ใกล้เคียงและเหมาะสม

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ใกล้เคียงกันทุกหมวดวิชา	9	47.37
2. ขึ้นกับจำนวนบุคลากรของแต่ละหมวดวิชา	9	47.37
3. ครูบางคน เช่น ครูการเงิน ทัสศุ ได้คาบสอนน้อย	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 13 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการเฉลี่ยคาบสอนในทุกหมวดวิชาให้ใกล้เคียงและเหมาะสม เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ขึ้นกับจำนวนบุคลากรของแต่ละหมวด

วิชา (47.37) ใกล้เคียงกันทุกหมวดวิชา (47.37) และครูบางคน เช่น ครูการเงิน พัสตุ ได้คาบสอนน้อย (5.26)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อการวางแผน กำหนดนโยบาย โครงการ และระเบียบต่าง ๆ

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. นิเทศภายใน 1 ครั้ง/ภาคเรียน	9	47.37
2. นิเทศภายในมากกว่า 1 ครั้ง/ภาคเรียน	8	42.10
3. ไม่มีการนิเทศภายใน	2	10.5
รวม	19	100

จากตารางที่ 14 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อการวางแผน กำหนดนโยบาย โครงการ และระเบียบต่าง ๆ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ นิเทศภายใน 1 ครั้ง/ภาคเรียน (47.37) นิเทศภายในมากกว่า 1 ครั้ง/ภาคเรียน (42.10) และไม่มีการนิเทศภายใน (10.5)

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการควบคุม กำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานของทุกฝ่าย

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเมินผลเป็นประจำ	6	31.58
2. ประเมินผลเป็นครั้งคราว	11	57.89
3. ไม่มีการประเมินผล	2	10.53
รวม	19	100

จากตารางที่ 15 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการ
 อำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการควบคุม กำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เรียงลำดับ
 สภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ประเมินผลเป็นครั้งคราว (57.89)
 ประเมินผลเป็นประจำ (31.58) และไม่มีการประเมินผล (10.53)

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
 เกี่ยวกับการรับการประเมินและนิเทศจากศึกษานิเทศก์จังหวัด และเขตการศึกษา

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. 1 ครั้ง/ภาคเรียน	7	36.84
2. มากกว่า 1 ครั้ง/ภาคเรียน	6	31.58
3. 1 ครั้ง/ปีการศึกษา	4	21.05
4. ไม่ได้รับการประเมิน	2	10.53
รวม	19	100

จากตารางที่ 16 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการ
 รักษาบุคลากรเกี่ยวกับการรับการประเมินและนิเทศจากศึกษานิเทศก์จังหวัด และเขตการศึกษา
 เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ 1 ครั้ง/ภาคเรียน (36.84)
 มากกว่า 1 ครั้ง/ภาคเรียน (31.58) 1 ครั้ง/ปีการศึกษา (21.05) และไม่ได้รับการประเมิน
 (10.53)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับรูปแบบการรับการประเมินการปฏิบัติงานของครู

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเมินโดยผู้บริหาร	7	36.84
2. ประเมินโดยหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน	4	21.05
3. ประเมินในรูปคณะกรรมการ	8	42.10
รวม	19	100

จากตารางที่ 17 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการรับการประเมินการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ประเมินในรูปคณะกรรมการ (42.10) ประเมินโดยผู้บริหาร (36.84) และประเมินโดยหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน (21.05)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับความต่อเนื่องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเมิน 1 ครั้ง/ภาคเรียน	8	42.10
2. ประเมิน มากกว่า 1 ครั้ง/ภาคเรียน	6	31.58
3. ประเมินช่วงพิจารณาความดีความชอบ	3	15.79
4. ไม่มีการประเมิน	2	10.53
รวม	19	100

จากตารางที่ 18 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับความต่อเนื่องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ประเมิน 1 ครั้ง/ภาคเรียน (42.10)

ประเมินมากกว่า 1 ครั้ง/ภาคเรียน (31.58)ประเมินช่วงพิจารณาความดีความชอบ (15.79) และไม่มีการประเมิน (10.53)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร เกี่ยวกับการประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ขึ้นกับผู้บริหาร	10	52.63
2. ขึ้นกับการเสนอของหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย	6	31.58
5. ขึ้นกับคณะกรรมการโรงเรียน	3	15.79
รวม	19	100

จากตารางที่ 19 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับ การประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่า ร้อยละมากไปหาน้อย คือ ขึ้นกับผู้บริหาร (52.63) ขึ้นกับการเสนอของหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย (31.58) และขึ้นกับคณะกรรมการโรงเรียน (15.79)

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูเข้าสอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาอาชีพ
ให้สูงขึ้น

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการแจ้งให้ครูทุกคนทราบ	14	73.68
2. แจ้งโดยติดประกาศ	3	15.79
3. ไม่มีการติดประกาศ	2	10.53
รวม	19	100

จากตารางที่ 20 โรงเรียนมัธยมศึกษานานาชาติเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูเข้าสอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาอาชีพให้สูงขึ้น เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ มีการแจ้งให้ครูทุกคนทราบ (73.68) แจ้งโดยติดประกาศ (15.79) และไม่มีการติดประกาศ (10.53)

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับ

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการจัดงบประมาณสนับสนุน	4	21.05
2. มีการเชิญวิทยากรมาให้การอบรม	9	47.37
3. ให้ทำเอง	6	31.58
รวม	19	100

จากตารางที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการ
 อนุรักษ์รักษามูลค่าเกี่ยวกับ การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและ
 ระดับ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ มีการเชิญวิทยากรมาให้
 การอบรม (47.37) ให้ทำเอง (31.58) และมีการจัดงบประมาณสนับสนุน (21.05)

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอนุรักษ์รักษามูลค่า
 เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอนุรักษ์รักษามูลค่า	จำนวน	ร้อยละ
1. มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอ	3	15.79
2. ขาดแคลนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์บางอย่าง	15	78.95
3. ไม่มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 22 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้าน
 การอนุรักษ์รักษามูลค่าเกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู
 อาจารย์เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ขาดแคลนเครื่องมือ
 วัสดุ อุปกรณ์บางอย่าง (78.95) มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอ (15.79) และไม่มีเครื่องมือ
 วัสดุ อุปกรณ์ (5.26)

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับการจัดระบบความปลอดภัยและดูแลสวัสดิการของบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการจัดเวรยาม	13	68.42
2. มีการจัดสารวัตรนักเรียนดูแลความปลอดภัย	1	5.26
3. มีการจัดครูประจำอาคารเรียน	5	26.32
รวม	19	100

จากตารางที่ 23 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบความปลอดภัยและดูแลสวัสดิการของบุคลากร เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ การจัดเวรยาม (68.42) การจัดครูประจำอาคารเรียน (26.32) และการจัดสารวัตรนักเรียนดูแลความปลอดภัย(5.26)

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร
เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	2	10.53
2. เรียกเข้าไปคุยทั้งสองฝ่าย	11	57.89
3. สอบถามบุคคลรอบข้าง	3	15.79
4. ไม่มีการไกล่เกลี่ย	3	15.79
รวม	19	100

จากตารางที่ 24 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เรียงลำดับ

สภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ เรียกเข้าไปคุยทั้งสองฝ่าย (57.89)
 สอบถามบุคคลรอบข้างและไม่มีการไกล่เกลี่ย(15.79) และชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร (10.53)

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร
 เกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	15	78.95
2. แจ้งข่าวสารการอบรมสัมมนาให้บุคลากรทราบ	3	15.79
3. ไม่สนับสนุนและระงับการเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ	1	5.26
รวม	19	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 25 โรงเรียนมัธยมศึกษานานาชาติ มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงานจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม (78.95) แจ้งข่าวสารการอบรมสัมมนาให้บุคลากรทราบ (15.79) และไม่สนับสนุนและระงับการเข้าอบรมสัมมนาต่างๆ (5.26)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. สนับสนุน	17	89.74
2. ไม่สนับสนุน	1	5.26
3. เคยสนับสนุนแต่ปัจจุบันงด	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 26 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ สนับสนุน (89.74) เคยสนับสนุนแต่ปัจจุบันงดและไม่สนับสนุน (5.26)

Rajabhat Mahasarakham University

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูทำการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของตนเอง

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดส่งครูเข้าประกวดครูดีเด่นทางวิชาการ	9	47.37
2. ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ	9	47.37
3. ให้ครูจัดโชว์ผลงานทางวิชาการของตนเอง	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 27 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูทำการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของตนเอง เรียงลำดับ

สภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ จัดส่งครูเข้าประกวดครูดีเด่นทางวิชาการ และส่งเสริมให้ครู(47.37) และให้ครูจัดชั่วโมงผลงานทางวิชาการของตนเอง (5.26)

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นประจำ	4	21.05
2. เป็นบางครั้ง	13	68.42
3. ไม่เคยจัด	2	10.53
รวม	19	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 28 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดให้มีวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากร เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ เป็นบางครั้ง(68.42) เป็นประจำ(21.05)และไม่เคยจัด(10.53)

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอน

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เปิดโอกาสให้ทุกครูทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	14	73.68
2. สนับสนุนเฉพาะครูบางคน	4	21.05
3. ไม่เคยสนับสนุนแล้วแต่ความสมัครใจ	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 29 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอนเรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (73.68) สนับสนุนเฉพาะครูบางคน(21.05)และไม่เคยสนับสนุนแล้วแต่ความสมัครใจ (5.26)

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความร่วมมือของครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการประสานงานให้ความร่วมมือ	13	68.62
2. มีการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับร่วมกัน	3	15.79
3. ทุกคนเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3	15.79
รวม	19	100

จากตารางที่ 30 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความร่วมมือของครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ มีการประสานงานให้ความร่วมมือ (68.62) มีการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับร่วมกันและทุกคนเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย(15.79)

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาที่สอดคล้องกับการพัฒนา
โรงเรียน

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดให้ไปศึกษาในสถานศึกษาอื่นนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน	8	42.10
2. จัดให้เรียนรู้งานในฐานะผู้ช่วยไปก่อน	2	10.53
3. จัดให้ไปอบรม สัมมนาในสิ่งที่แต่ละบุคคลสนใจ	6	31.58
4. จัดประชุมทางวิชาการ	3	15.79
รวม	19	100

จากตารางที่ 31 โรงเรียนมัธยมศึกษานานาชาติเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านพัฒนา
บุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาที่สอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียน
เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ จัดให้ไปศึกษาในสถานศึกษา
อื่นนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน (42.10) จัดให้ไปอบรม สัมมนาในสิ่งที่แต่ละบุคคลสนใจ(31.58)
จัดประชุมทางวิชาการ (15.79)และ จัดให้เรียนรู้งานในฐานะผู้ช่วยไปก่อน(10.53)

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจาก
งานเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการในการโอนย้ายในแต่ละปีการศึกษา

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการแจ้งให้ครูทุกคนทราบและยื่นคำร้อง	14	73.69
2. พิจารณาคำร้องการโอนย้ายอย่างเป็นธรรม	4	21.05
3. ไม่สำรวจและไม่อนุมัติให้ใครย้าย	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 32 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการในการโอนย้าย ในแต่ละปีการศึกษา เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ มีการแจ้งให้ครูทุกคนทราบและยื่นคำร้อง (73.69) พิจารณาคำร้องการโอนย้ายอย่างเป็นธรรม(21.05)และไม่สำรวจและไม่อนุมัติให้ใครย้าย(5.26)

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการให้ครูย้ายโอน

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนครู ชาติ เกิน อัตรา	7	36.84
2. ย้ายโอนได้ตามความเหมาะสม	6	31.58
3. ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของผู้บริหารงาน	6	31.58
รวม	19	100

จากตารางที่ 33 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการให้ครูย้ายโอน เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ จำนวนครูชาติ เกินอัตรา (36.84) ย้ายโอนได้ตามความเหมาะสมและขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของผู้บริหารงาน(31.58)

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การลดจำนวนลูกจ้างในบางสาขาวิชาที่มีมากเกินไป

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้ครูที่มีอยู่ให้ทำงานอย่างเต็มที่	7	36.84
2. ให้ลูกจ้างที่มีอยู่ทำงานให้คุ้มค่า	6	31.58
3. กำหนดไม่ให้ครูมีอัตราเกินเกณฑ์	6	31.58
รวม	19	100

จากตารางที่ 34 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การลดจำนวนลูกจ้างในบางสาขาวิชาที่มีมากเกินไป เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ใช้ครูที่มีอยู่ให้ทำงานอย่างเต็มที่ (33.84) ให้ลูกจ้างที่มีอยู่ทำงานอย่างคุ้มค่าและกำหนดไม่ให้ครูมีอัตราเกินเกณฑ์(31.58)

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานเกี่ยวกับการลงทะเบียนทางวินัยกับบุคลากรด้วยความถูกต้องเป็นธรรม

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. พิจารณาถึงความถูกต้องและเหตุผล	10	52.63
2. ปฏิบัติตามหลักการและเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	4	21.05
3. มีการผ่อนปรนแบบญาติพี่น้อง	5	26.32
รวม	19	100

จากตารางที่ 35 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยกับบุคลากรด้วยความถูกต้องเป็นธรรม เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ พิจารณาความถูกต้องและเหตุผล(52.63) มีการผ่อนปรนแบบญาติพี่น้อง (26.32)และปฏิบัติตามหลักการและเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด(21.05)

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานเกี่ยวกับการให้กำลังใจช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ถูกให้ออกจากงาน

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. สอดส่องความทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน	6	31.58
2. ช่วยเหลือตามกำลังความสามารถ	10	52.63
3. ให้การส่งเสริมสนับสนุน	3	15.79
รวม	19	100

จากตารางที่ 36 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวกับการให้กำลังใจช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ถูกให้ออกจากงาน เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ ช่วยเหลือตามกำลังความสามารถ (52.63) สอดส่องความทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน (31.58)และให้การส่งเสริมและสนับสนุน(15.79)

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนอื่นๆเมื่อได้รับการดำเนินการทางวินัย

สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. สวัสดิการครู	8	42.10
2. ข.พ.ค./ข.พ.ส.	8	42.10
3. อื่นๆ เช่น ของที่ระลึก จัดงานเลี้ยง	3	15.80
รวม	19	100

จากตารางที่ 37 โรงเรียนมัธยมศึกษารขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวกับสิ่งตอบแทนอื่นๆเมื่อได้รับการดำเนินการทางวินัย เรียงลำดับสภาพการปฏิบัติงาน จากค่าร้อยละมากไปหาน้อย คือ สวัสดิการครู และข.พ.ค/ข.พ.ส. (42.10)และอื่นๆ เช่นของที่ระลึก จัดงานเลี้ยง(15.80)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบแนวคิดการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงตามตารางที่ 38 ถึง ตารางที่ 42

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	2.91	.78	ปานกลาง
2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	2.74	.82	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.41	.82	น้อย
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.50	.94	น้อย
รวมทุกด้าน	2.68	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านและอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 2.91$) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 2.74$) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.50$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสรรหาบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา	2.84	.96	ปานกลาง
2. การดำเนินการสำรวจข้อมูลด้านบุคลากรของโรงเรียนไม่ทันตามกำหนดเวลาและเป็นจริง	2.55	1.02	ปานกลาง
3. โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุครูใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	3.22	1.15	ปานกลาง
4. โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาโอนย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งครู	3.18	1.13	ปานกลาง
5. โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิชาเอกให้ตรงกับความต้องการ	3.20	1.05	ปานกลาง
6. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงคุณวุฒิและประสบการณ์	2.83	1.11	ปานกลาง
7. โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานไม่ตรงตามความเป็นจริง	2.55	1.15	ปานกลาง
8. ไม่นำผลการประเมินบุคลากรไปปรับปรุงหน้าที่ใหม่ให้เหมาะสม	2.96	1.15	ปานกลาง
รวมด้านการสรรหาบุคลากร	2.91	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 39 ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุครูใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ($\bar{X}=3.22$) โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิชาเอกให้ตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=3.20$) และโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาโอนย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งครู ($\bar{X}=3.18$)

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนไม่มีการปฐมนิเทศครูใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นทางการ	2.76	1.27	ปานกลาง
2. โรงเรียนไม่ได้วางแผนปฏิบัติงานเพื่อให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มที่	2.66	1.21	ปานกลาง
3. โรงเรียนไม่ได้จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	3.00	1.26	ปานกลาง
4. ไม่มีการสร้างบรรยากาศและจัดงานนันทนาการที่เหมาะสมกับบุคลากร	2.97	1.19	ปานกลาง
5. โรงเรียนไม่มีการเฉลี่ยค่าตอบแทนทุกหมวดวิชาให้ใกล้เคียงและมีความเหมาะสม	2.74	1.18	ปานกลาง
6. บุคลากรในโรงเรียนไม่ยอมรับการนิเทศจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	2.57	1.08	ปานกลาง
7. โรงเรียนไม่มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามที่ชัดเจนและตรวจสอบประเมินได้	2.73	1.00	ปานกลาง
8. โรงเรียนไม่ได้รับการประเมินนิเทศจากศึกษานิเทศก์จังหวัดและเขตการศึกษา	2.53	.95	ปานกลาง
9. โรงเรียนไม่มีบริการให้คำปรึกษาแนะนำและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ	2.73	1.13	ปานกลาง
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ	2.87	1.20	ปานกลาง
11. บุคลากรไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	2.83	1.20	ปานกลาง

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง	2.87	.97	ปานกลาง
13. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ยึดหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน	3.00	1.19	ปานกลาง
14. โรงเรียนไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินชัดเจน	2.86	1.22	ปานกลาง
15. ครูไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาอาชีพให้สูงขึ้น	2.27	1.08	น้อย
16. ครูไม่ได้รับการสนับสนุนให้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอยกระดับวิชาชีพ	2.32	1.09	น้อย
17. โรงเรียนไม่ได้จัดหาเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอ	3.05	1.05	ปานกลาง
18. ขาดการจัดระบบการรักษาความปลอดภัยและดูแลสวัสดิการแก่บุคลากร	2.66	1.12	ปานกลาง
19. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อสมาชิกในครอบครัวบุคลากรเจ็บป่วย หรือแสดงความยินดีโอกาสต่างๆ	2.76	1.29	ปานกลาง
20. ผู้บริหารไม่ได้ใกล้ชิดเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	2.68	1.27	ปานกลาง
รวมด้านอำนาจรักษาบุคลากร	2.74	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 40 ปัญหาด้านอำนาจรักษาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 18 ข้อและระดับน้อย 2 ข้อ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้จัดหาเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.05$) โรงเรียนไม่ได้จัด สวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ยึดหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน ($\bar{x} = 3.00$)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานของครู	2.26	1.11	น้อย
2. โรงเรียนไม่ให้ความสนใจและสนับสนุนให้ครู ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ	2.08	1.02	น้อย
3. โรงเรียนไม่ให้ความสนใจและสนับสนุนให้ครู ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.14	1.01	น้อย
4. ไม่มีการจัดเอกสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร	2.26	1.02	น้อย
5. โรงเรียนไม่ได้เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากร	2.29	1.11	น้อย
6. โรงเรียนไม่ได้สนับสนุนให้ครูทำการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการของตนเอง	2.28	1.04	น้อย
7. ไม่มีการสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน	2.46	1.18	น้อย
8. กิจกรรมที่โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ไม่มีความสอดคล้องและจำเป็นต่อการพัฒนา	2.31	1.08	น้อย
9. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ	3.69	1.23	มาก
รวมด้านการพัฒนาบุคลากร	2.41	.82	น้อย

จากตารางที่ 41 ปัญหาด้านพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 8 ข้อและระดับมาก 1 ข้อ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.69$) ไม่มีการสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ($\bar{x} = 2.46$) และ

กิจกรรมที่โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาไม่มีความสอดคล้องและจำเป็นต่อการพัฒนา($\bar{x} = 2.31$)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ไม่มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติและการรักษาระเบียบวินัยแก่บุคลากร	2.66	1.09	ปานกลาง
2. ไม่มีการแก้ไขปัญหาบุคลากรที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย	2.49	1.09	น้อย
3. การลงโทษทางวินัยไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม	2.36	1.10	น้อย
4. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ครูย้าย โอนไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม	2.34	1.06	น้อย
5. ผู้ที่ออกจากงานหรือเกษียณอายุราชการได้เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการล่าช้า	2.35	1.15	น้อย
รวมด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.50	.94	น้อย

จากตารางที่ 42 ปัญหาด้านพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาระดับ น้อย 4 ข้อและระดับปานกลาง 1 ข้อ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ไม่มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติและการรักษาระเบียบวินัยแก่บุคลากร ($\bar{x} = 2.66$) ไม่มีการแก้ไขปัญหาบุคลากรที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 2.49$) และการลงโทษทางวินัยไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม ($\bar{x} = 2.36$)

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรในตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับปัญหาเพียงใด จึงเสนอ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 43 ถึงตารางที่ 44

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก	ผู้บริหาร		ครูปฏิบัติการสอน		ลูกจ้าง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	2.63	.79	2.91	.80	3.21	.58
2. ด้านการรักษารักษาบุคลากร	2.37	.66	2.79	.86	2.87	.69
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.30	.73	2.47	.85	2.29	.74
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.38	.78	2.51	.98	2.57	.93
รวมทุกด้าน	2.41	.67	2.72	.80	2.79	.62

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 43 พบว่า บุคลากรตำแหน่งต่างกันโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็น ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับน้อย($\bar{x}=2.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษารักษาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}=2.63$)

ครูมีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการรักษารักษาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาลงอยู่ในระดับน้อย($\bar{x}=2.47$)

ลูกจ้างมีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}=2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการรักษารักษาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาลงอยู่ในระดับน้อย($\bar{x}=2.29$)

ตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก ตามตำแหน่งของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านการสรรหาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	3.185	2	1.593	2.670
ภายในกลุ่ม	69.199	116	.597	
รวม	72.384	118		
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	3.197	2	1.593	2.670
ภายในกลุ่ม	76.871	116	.597	
รวม	80.068	118		
ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	3.769	2	.384	.565
ภายในกลุ่ม	78.977	116	.681	
รวม	79.746	118		
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน				
ระหว่างกลุ่ม	.380	2	.190	.210
ภายในกลุ่ม	105.145	116	.906	
รวม	105.526	118		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	1.777	2	1.593	1.546
ภายในกลุ่ม	66.658	116	.597	
รวม	68.435	118		

$$.05 F_{(2,116)} = 3.07$$

จากตารางที่ 44 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก ตามตำแหน่งของบุคลากรโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับปัญหาเพียงใด จึงเสนอ ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 45 ถึงตารางที่ 46

ตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามเพศของบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก	ชาย		หญิง		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	2.88	.84	2.93	.75	117	-.349
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	2.70	.92	2.76	.76	117	-.374
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.47	.81	2.39	.83	117	.514
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.49	.93	2.50	.95	117	-.069
รวมทุกด้าน	2.67	.83	2.69	.72	117	-.163

$$t_{.05, 117} = 1.658$$

จากตารางที่ 45 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามเพศของบุคลากรโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีระดับปัญหาเพียงใด จึงเสนอ ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงตามตารางที่ 46 ถึงตารางที่ 47

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.21	.58	2.81	.82	3.16	.62
2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	2.87	.69	2.68	.88	2.91	.56
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.29	.74	2.39	.84	2.73	.75
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.57	.93	2.46	.98	2.66	.73
รวม	2.79	.62	2.62	.81	2.90	.54

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 46 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก มีความคิดเห็น ดังนี้

บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง($\bar{x}=2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
ทุกด้าน

บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง($\bar{x}=2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ
ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานและด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง($\bar{x}=2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
ตามวุฒิทางการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านการสรรหาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	3.408	2	1.704	2.865
ภายในกลุ่ม	68.976	116	.595	
รวม	72.384	118		
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	1.735	2	.813	.958
ภายในกลุ่ม	94.081	116	.578	
รวม	95.916	118		
ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	1.708	2	.854	1.269
ภายในกลุ่ม	78.038	116	.673	
รวม	79.746	118		
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน				
ระหว่างกลุ่ม	.634	2	.317	.351
ภายในกลุ่ม	104.891	116	.904	
รวม	105.526	118		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	1.777	2	1.593	1.546
ภายในกลุ่ม	66.658	116	.597	
รวม	68.435	118		

$$.05 F_{(2,116)} = 3.07$$

จากตารางที่ 47 บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน
มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับปัญหาเพียงใด จึงเสนอ ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงตามตารางที่ 48 ถึง ตารางที่ 49

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก	ไม่เกิน 5ปี		5-10ปี		10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	2.97	.55	2.81	.83	2.90	.84
2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	2.73	.78	2.74	.83	2.67	.88
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.44	.88	2.93	.79	2.51	.86
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.63	1.00	2.43	.94	2.44	.95
รวม	2.79	.62	2.62	.81	2.90	.54

จากตารางที่ 48 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็น ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$)

บุคลากรที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$)

บุคลากรที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน

คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย($\bar{x} = 2.44$)

ตารางที่ 49 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านการสรรหาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	5.395	2	1.198	2.054
ภายในกลุ่ม	66.989	116	.583	
รวม	72.348	118		
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	1.378	2	.459	.571
ภายในกลุ่ม	78.690	116	.684	
รวม	80.068	118		
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.890	2	.630	.554
ภายในกลุ่ม	103.635	116	.901	
รวม	105.526	118		
ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	1.418	2	.630	.557
ภายในกลุ่ม	78.327	116	.901	
รวม	79.746	118		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	.757	2	1.593	.733
ภายในกลุ่ม	67.677	116	.597	
รวม	68.435	118		

$$.05 F_{(2,116)} = 3.07$$

จากตารางที่ 49 บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีอายุราชการต่างกัน
มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University