

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความสะดวกและความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | การแจกแจงแบบ t - test |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตาม

สถานภาพและขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมาย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t -test ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์โดยการจัดเป็นกระทงข้อความแล้วหาความถี่และคิดเป็นร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 529 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 529 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 จากนั้นได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน

สถานภาพ	ขนาดโรงเรียน			
	ขนาดใหญ่	ร้อยละ	ขนาดเล็ก	ร้อยละ
ครูผู้สอน	183	34.60	169	31.90
ผู้บริหารโรงเรียน	35	6.60	142	26.80
รวม	218	41.20	311	58.80

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 529 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมาคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมาย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 100) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 15



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n = 177			ครูผู้สอน n = 352			โดยรวม n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.80	0.71	มาก	3.58	0.60	มาก	3.65	0.65	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.46	0.91	ปานกลาง	3.35	0.71	ปานกลาง	3.39	0.78	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.68	0.81	มาก	3.46	0.73	ปานกลาง	3.53	0.76	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.74	0.74	มาก	3.46	0.66	ปานกลาง	3.56	0.70	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.46	0.88	ปานกลาง	3.32	0.63	ปานกลาง	3.36	0.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.63	0.73	มาก	3.43	0.56	ปานกลาง	3.50	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.65$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.56$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.39$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.80$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.74$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.68$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.46$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.58$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.35$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ตั้งศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			โดยรวม		
	n = 177			n = 352			n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร									
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง									
1. การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต	3.71	0.89	มาก	3.58	0.72	มาก	3.62	0.78	มาก
2. การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน	3.87	0.78	มาก	3.63	0.71	มาก	3.71	0.74	มาก
3. ความพึงพอใจในการวางแผนบริหารงานบุคลากร	3.70	0.91	มาก	3.66	0.79	มาก	3.67	0.83	มาก
4. การวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ไว้เป็นการล่วงหน้า	4.01	0.84	มาก	3.55	0.81	มาก	3.71	0.85	มาก
5. การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติตาม แผนบริหารงานบุคลากรที่กำหนดไว้	3.82	0.97	มาก	3.56	0.73	มาก	3.65	0.83	มาก
6. การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพ ความต้องการของโรงเรียน	3.66	1.11	มาก	3.42	0.80	ปานกลาง	3.50	0.92	ปานกลาง

การบริหารงานบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n = 177			ครูผู้สอน n = 352			โดยรวม n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
7. การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.59	1.00	มาก	3.40	1.10	ปานกลาง	3.46	1.07	ปานกลาง
8. การวางแผนกำลังคนล่วงหน้าสอดคล้องกับงานและเวลา	3.63	1.15	มาก	3.61	0.72	มาก	3.61	0.88	มาก
9. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร	3.99	0.98	มาก	3.64	0.79	มาก	3.76	0.87	มาก
10. การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.04	0.80	มาก	3.73	0.79	มาก	3.83	0.81	มาก
โดยรวม	3.80	0.71	มาก	3.58	0.60	มาก	3.65	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.76$) และ การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.50$) และ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.46$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.04$) การวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.01$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.99$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.73$) ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.66$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.42$) และ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.40$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			โดยรวม		
	n = 177			n = 352			n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร									
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง									
1. กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผน อย่างชัดเจน	3.56	0.92	มาก	3.53	0.86	มาก	3.54	0.88	มาก
2. มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.62	1.02	มาก	3.47	0.91	ปานกลาง	3.52	0.95	มาก
3. การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า	3.74	0.96	มาก	3.42	0.79	ปานกลาง	3.53	0.86	มาก
4. การได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร	3.28	1.15	ปานกลาง	3.18	0.93	ปานกลาง	3.21	1.02	ปานกลาง
5. การบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของ หน่วยงาน	3.13	1.10	ปานกลาง	3.25	0.98	ปานกลาง	3.21	1.02	ปานกลาง
6. การติดตามประเมินผลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติราชการ	3.49	1.06	ปานกลาง	3.26	0.96	ปานกลาง	3.34	1.00	ปานกลาง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรง กับความต้องการของหน่วยงาน	3.31	1.07	ปานกลาง	3.22	0.84	ปานกลาง	3.25	0.93	ปานกลาง

การบริหารงานบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n = 177			ครูผู้สอน n = 352			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
8. ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย	3.49	1.14	ปานกลาง	3.36	0.84	ปานกลาง	3.40	0.95	ปานกลาง
9. ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้า รับราชการ	3.47	1.27	ปานกลาง	3.29	0.98	ปานกลาง	3.35	1.09	ปานกลาง
10. การประชุมอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจกับ บุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	3.51	1.11	มาก	3.48	0.77	ปานกลาง	3.49	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	3.46	0.91	ปานกลาง	3.35	0.71	ปานกลาง	3.39	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.54$) การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.53$) และมีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.49$) การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.40$) และ ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.74$) มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.62$) และ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การติดตามประเมินผลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.49$) ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{x} = 3.49$) และ ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.47$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.48$) มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.47$) และ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร									
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ									
1. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อน การพัฒนาบุคลากร	3.69	0.89	มาก	3.41	0.76	ปานกลาง	3.51	0.81	มาก
2. การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับ การศึกษาอบรมตามโอกาส	3.94	1.00	มาก	3.80	0.81	มาก	3.85	0.88	มาก
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	3.85	0.88	มาก	3.55	0.78	มาก	3.65	0.83	มาก
4. การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา เปิดภาคเรียน	3.90	1.02	มาก	3.53	0.96	มาก	3.65	0.99	มาก
5. การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.46	1.03	ปานกลาง	3.35	1.02	ปานกลาง	3.39	1.02	ปานกลาง
6. การจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการของ บุคลากร	3.46	1.04	ปานกลาง	3.27	1.10	ปานกลาง	3.34	1.09	ปานกลาง

	ผู้บริหารโรงเรียน n = 177			ครูผู้สอน n = 352			โดยรวม n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร									
7. การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.58	1.01	มาก	3.31	0.93	ปานกลาง	3.40	0.96	ปานกลาง
8. การจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร	3.38	1.00	ปานกลาง	3.31	0.86	ปานกลาง	3.33	0.91	ปานกลาง
9. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจและความสามารถของบุคลากร	3.81	0.79	มาก	3.57	0.84	มาก	3.65	0.84	มาก
10. การนิเทศให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.68	1.07	มาก	3.45	0.86	ปานกลาง	3.53	0.94	มาก
โดยรวม	3.68	0.81	มาก	3.46	0.73	ปานกลาง	3.53	0.76	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.85$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ , การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียนและ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.65$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.40$) การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.39$) และ การจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.34$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.94$) การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{x} = 3.90$) และ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.46$) การจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.46$) และ การจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.80$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.57$) และ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนิเทศ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.45$) การสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.41$) การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			โดยรวม		
	n = 177			n = 352			n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร									
ด้านวินัยและการรักษาวินัย									
1. มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย	4.01	0.90	มาก	3.69	0.78	มาก	3.80	0.84	มาก
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยให้บุคลากร	3.88	0.85	มาก	3.45	0.78	ปานกลาง	3.59	0.83	มาก
3. การให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ									
แก่บุคลากร	3.71	0.89	มาก	3.39	0.79	ปานกลาง	3.70	0.82	มาก
4. การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.06	0.81	มาก	3.52	0.77	มาก	3.70	0.82	มาก
5. การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.18	0.74	มาก	3.64	0.78	มาก	3.82	0.80	มาก
6. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร	3.66	1.08	มาก	3.43	0.77	ปานกลาง	3.50	0.89	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ									
แก้ข้อหาที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย	3.73	1.08	มาก	3.37	0.81	ปานกลาง	3.49	0.93	ปานกลาง
8. การลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรทำผิด	3.12	1.21	ปานกลาง	3.30	0.91	ปานกลาง	3.24	1.03	ปานกลาง
9. การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร	3.46	1.07	ปานกลาง	3.36	0.84	ปานกลาง	3.39	0.92	ปานกลาง

การบริหารงานบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n = 177			ครูผู้สอน n = 352			โดยรวม n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
10. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร	3.60	1.02	มาก	3.48	0.74	ปานกลาง	3.52	0.84	มาก
โดยรวม	3.74	0.74	มาก	3.46	0.66	ปานกลาง	3.56	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.82$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.80$) และการให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร , การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.49$) และการประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.39$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.18$) การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.06$) และ มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.46$) และการลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรทำผิด ($\bar{x} = 3.12$)

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.69$) การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.64$) และการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.48$) การจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยให้กับบุคลากร ($\bar{x} = 3.45$) และ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

	ผู้บริหารโรงเรียน n = 177			ครูผู้สอน n = 352			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
	การบริหารงานบุคลากร	3.49	1.08	ปานกลาง	3.40	0.71	ปานกลาง	3.43	0.85
ด้านการออกจากราชการ									
1. การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ	3.67	1.00	มาก	3.49	0.69	ปานกลาง	3.55	0.81	มาก
2. การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำคามผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม	3.82	0.93	มาก	3.51	0.72	มาก	3.61	0.81	มาก
3. การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.25	1.11	ปานกลาง	3.18	0.82	ปานกลาง	3.20	0.93	ปานกลาง
4. การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกให้ออกจากราชการ	3.46	1.17	ปานกลาง	3.28	0.75	ปานกลาง	3.34	0.91	ปานกลาง
5. ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ	3.20	1.20	ปานกลาง	3.16	0.78	ปานกลาง	3.17	0.94	ปานกลาง
6. การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำคามผิดให้ออกจากราชการ	3.26	1.20	ปานกลาง	3.18	0.86	ปานกลาง	3.20	0.98	ปานกลาง
7. ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ									

การบริหารงานบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน			ครูผู้สอน			โดยรวม		
	n = 177			n = 352			n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
8. ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ	3.70	1.16	มาก	3.28	0.83	ปานกลาง	3.42	0.97	ปานกลาง
9. ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ	3.63	1.17	มาก	3.39	0.85	ปานกลาง	3.47	0.97	ปานกลาง
10. การให้บุคลากรออกจากราชการ	3.11	1.18	ปานกลาง	3.29	0.91	ปานกลาง	3.23	1.01	ปานกลาง
โดยรวม	3.46	0.88	ปานกลาง	3.32	0.63	ปานกลาง	3.36	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ด้านการออกจากราชการโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.61$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.47$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.43$) และ ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.42$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.82$) ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.70$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.49$) ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.46$) และ กระบวนการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.26$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.49$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.40$) และ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311				โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218				โดยรวม n = 529			
	S.D.		แปลความ		S.D.		แปลความ		S.D.		แปลความ	
	\bar{x}				\bar{x}				\bar{x}			
1. ด้านการวางแผนอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่ง	3.67	0.51	มาก	แปลความ	3.64	0.73	มาก	แปลความ	3.65	0.65	มาก	แปลความ
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.40	0.71	ปานกลาง	แปลความ	3.38	0.83	ปานกลาง	แปลความ	3.39	0.78	ปานกลาง	แปลความ
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.63	0.68	มาก	แปลความ	3.46	0.81	ปานกลาง	แปลความ	3.53	0.76	มาก	แปลความ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.56	0.61	มาก	แปลความ	3.55	0.76	มาก	แปลความ	3.56	0.70	มาก	แปลความ
5. ด้านการออกจากราชการ	3.36	0.67	ปานกลาง	แปลความ	3.36	0.76	ปานกลาง	แปลความ	3.36	0.72	ปานกลาง	แปลความ
โดยรวม	3.52	0.51	มาก	แปลความ	3.48	0.69	ปานกลาง	แปลความ	3.49	0.63	ปานกลาง	แปลความ

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.65$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.56$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.39$) และ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.67$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.63$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.56$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.40$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.64$) และ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.38$) และ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง

	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
	การบริหารงานบุคลากร								
ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง									
1. การวางแผนอัตราค่าจ้างบุคลากรสำหรับขนาด	3.85	0.78	มาก	3.66	0.79	มาก	3.62	0.78	มาก
2. การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหาร งานบุคลากรในหน่วยงาน	3.79	0.60	มาก	3.66	0.83	มาก	3.71	0.74	มาก
3. ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคลากร	3.80	0.75	มาก	3.58	0.87	มาก	3.67	0.83	มาก
4. การวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ไว้เป็นการล่วงหน้า	3.70	0.70	มาก	3.71	0.94	มาก	3.71	0.85	มาก
5. การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติตาม แผนบริหารงานบุคลากรที่กำหนดไว้	3.74	0.69	มาก	3.58	0.91	มาก	3.65	0.83	มาก
6. การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพ ความต้องการของโรงเรียน	3.58	0.77	มาก	3.45	1.01	ปานกลาง	3.50	0.92	ปานกลาง

	โรงเรียนขนาดใหญ่				โรงเรียนขนาดเล็ก				โดยรวม			
	n = 311		n = 218		n = 529							
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร												
7. การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปรษณีย์ งานที่รับผิดชอบ	3.30	1.16	ปานกลาง	3.58	0.99	มาก	3.46	1.07	ปานกลาง			
8. การวางแผนกำลังคนล่วงหน้าสอดคล้องกับงาน และเวลา	3.62	0.70	มาก	3.61	1.00	มาก	3.61	0.88	มาก			
9. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารงานบุคลากร	3.80	0.67	มาก	3.73	0.99	มาก	3.83	0.81	มาก			
10. การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจน	3.83	0.80	มาก	3.83	0.81	มาก	3.83	0.81	มาก			
โดยรวม	3.67	0.51	มาก	3.64	0.73	มาก	3.65	0.65	มาก			

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.76$) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.50$) และการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.46$)

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต ($\bar{x} = 3.85$) การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) และความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคลากร, การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.30$)

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.73$) และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.45$)

ตารางที่ 12 ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง								
1. กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน	3.56	0.82	มาก	3.53	0.91	มาก	3.54	0.88	มาก
2. มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.62	0.89	มาก	3.45	0.98	ปานกลาง	3.52	0.95	มาก
3. การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า	3.49	0.83	ปานกลาง	3.56	0.88	มาก	3.53	0.86	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร	3.15	0.92	ปานกลาง	3.26	1.07	ปานกลาง	3.21	1.01	ปานกลาง
5. การบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3.40	0.94	ปานกลาง	3.08	1.05	ปานกลาง	3.21	1.02	ปานกลาง
6. การติดตามประเมินผลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติราชการ	3.38	0.88	ปานกลาง	3.31	1.07	ปานกลาง	3.34	1.00	ปานกลาง

การบริหารงานบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3.28	0.87	ปานกลาง	3.22	0.96	ปานกลาง	3.25	0.93	ปานกลาง
8. ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับบุคคลสมัย	3.29	0.85	ปานกลาง	3.48	1.02	ปานกลาง	3.40	0.95	ปานกลาง
9. ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ	3.27	0.98	ปานกลาง	3.41	1.16	ปานกลาง	3.35	1.09	ปานกลาง
10. การประชุมอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	3.53	0.66	มาก	3.46	1.03	ปานกลาง	3.49	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	3.40	0.71	ปานกลาง	3.38	0.83	ปานกลาง	3.39	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.54$) การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.53$) และมีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.49$) ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{x} = 3.40$) และความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.62$) กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.56$) และการประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.49$) การบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.40$) และการติดตามประเมินผลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.56$) และ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{x} = 3.48$) การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.46$) และมีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311		โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218		โดยรวม n = 529	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	แปลความ	\bar{x}	S.D.
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
1. การสำรวจความต้องการและการความจำเป็นก่อน การพัฒนาบุคลากร	3.56	0.70	3.47	ปานกลาง	3.51	0.81
2. การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับ การศึกษาอบรมตามโอกาส	3.88	0.80	3.83	มาก	3.85	0.88
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	3.67	0.70	3.64	มาก	3.65	0.99
4. การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาก่อนเปิด ภาคเรียน	3.70	0.91	3.61	มาก	3.65	0.99
5. การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.60	0.97	3.24	ปานกลาง	3.39	1.02
6. การจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการของ บุคลากร	3.62	0.91	3.14	ปานกลาง	3.34	1.09

การบริหารงานบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
	7. การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	3.55	0.83	มาก	3.29	1.04	ปานกลาง	3.40	0.96
8. การจัดทำงบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับ พัฒนาบุคลากร	3.44	0.87	ปานกลาง	3.26	0.93	ปานกลาง	3.33	0.91	ปานกลาง
9. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจและ ความสามารถของบุคลากร	3.73	0.75	มาก	3.59	0.89	มาก	3.65	0.84	มาก
10. การนิเทศให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.85	มาก	3.52	1.00	มาก	3.53	0.94	มาก
โดยรวม	3.63	0.68	มาก	3.46	0.81	ปานกลาง	3.53	0.76	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.85$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ , การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อน เปิดภาคเรียนและ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.65$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.40$) การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.39$) และการจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.34$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.88$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.73$) และการจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.44$)

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.83$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.64$) และการจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.47$) การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.29$) และการจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
	การบริหารงานบุคลากร	3.84	0.67	มาก	3.77	0.94	มาก	3.80	0.84
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.57	0.74	มาก	3.61	0.89	มาก	3.59	0.83	มาก
1. มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย	3.44	0.74	ปานกลาง	3.54	0.90	มาก	3.50	0.84	ปานกลาง
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยให้กับบุคลากร	3.60	0.72	มาก	3.77	0.89	มาก	3.70	0.82	มาก
3. การให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ แก่บุคลากร	3.80	0.66	มาก	3.83	0.89	มาก	3.82	0.80	มาก
4. การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย	3.50	0.82	ปานกลาง	3.51	0.94	มาก	3.50	0.89	ปานกลาง
5. การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย	3.44	0.81	ปานกลาง	3.52	1.00	มาก	3.49	0.93	ปานกลาง
6. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร	3.36	0.90	ปานกลาง	3.16	1.10	ปานกลาง	3.24	1.03	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย	3.45	0.83	ปานกลาง	3.35	0.98	ปานกลาง	3.39	0.92	ปานกลาง
8. การลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรทำผิด									
9. การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร									

	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
การบริหารงานบุคลากร	3.56	0.78	มาก	3.49	0.88	ปานกลาง	3.52	0.84	มาก
10. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางปฏิบัติ ในการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร	3.56	0.61	มาก	3.55	0.76	มาก	3.56	0.70	มาก
โดยรวม									

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.82$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.80$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) และ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.49$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.84$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.80$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.60$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.45$) และ การให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร , การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.44$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.82$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.77$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.49$) การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.35$) และ การลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรทำผิด ($\bar{x} = 3.16$) ตามลำดับ

การบริหารงานบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ n = 311			โรงเรียนขนาดเล็ก n = 218			โดยรวม n = 529		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	\bar{x}	S.D.	แปลความ
8. ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ	3.33	0.91	ปานกลาง	3.49	1.01	ปานกลาง	3.42	0.97	ปานกลาง
9. ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ	3.39	0.91	ปานกลาง	3.63	1.01	มาก	3.47	0.97	ปานกลาง
10. การให้บุคลากรออกจากราชการ	3.32	0.99	ปานกลาง	3.16	1.03	ปานกลาง	3.23	1.01	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	0.67	ปานกลาง	3.36	0.76	ปานกลาง	3.36	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.61$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.47$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.43$) และ ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.42$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.62$) และ การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.50$) ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.39$) และ ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.63$) การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.61$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.59$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.49$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) และ ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.33$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 16 - 17

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร	สถานภาพ				t	Sig. (2-tailed)
	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.58	0.60	3.80	0.71	3.618	.000*
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.35	0.71	3.46	0.91	1.439	.151
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.46	0.73	3.68	0.81	3.157	.002*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.46	0.66	3.74	0.74	4.246	.000*
5. ด้านการออกจากราชการ	3.32	0.63	3.46	0.88	1.950	.052
รวม	3.43	0.56	3.63	0.73	3.154	.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนขนาดต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร	ขนาดโรงเรียน				t	Sig. (2-tailed)
	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.67	0.51	3.64	0.73	.659	.510
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.40	0.71	3.38	0.83	.343	.732
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.63	0.68	3.46	0.81	2.618	.009*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.56	0.61	3.55	0.76	.027	.978
5. ด้านการออกจากราชการ	3.36	0.67	3.36	0.76	-0.50	.960
รวม	3.52	0.51	3.48	0.69	.865	.388

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนปรากฏผล ดังตารางที่ 18 - 22

ตารางที่ 18 แสดงความถี่ ร้อยละ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรกำหนดตำแหน่งตามชั้นเรียนที่มีอยู่จริง	98	18.53
2	ควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่านี้	74	13.99
3	ควรดำเนินการตามความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน	32	6.05
4	ควรวางแผนและกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า	24	4.54
รวม		228	43.10

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนได้เสนอแนะการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรกำหนดตำแหน่งตามชั้นเรียนที่มีอยู่จริง คิดเป็นร้อยละ 18.53 ,ควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 13.99 , ควรดำเนินการตามความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 6.05 และ ควรวางแผนและกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 4.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงความถี่ ร้อยละ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรบรรจุครูในสาขาที่ขาดแคลน	88	16.64
2	ควรบรรจุครูในสาขาที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	67	12.67
3	การบรรจุแต่งตั้งควรทำอย่างโปร่งใสยุติธรรม ตรวจสอบได้	43	8.13
4	ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง	21	3.97
รวม		219	41.40

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนได้เสนอแนะการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรบรรจุครูในสาขาที่ขาดแคลน คิดเป็นร้อยละ 16.64, ควรบรรจุครูในสาขาที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 12.67, การบรรจุแต่งตั้งควรทำอย่างโปร่งใสยุติธรรม ตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 8.13 และ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงความถี่ ร้อยละ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและ
ผู้บริหารโรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง	109	20.60
2	ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	80	15.12
3	ควรนิเทศ ติดตามการปฏิบัติราชการแบบกัลยาณมิตร	75	14.18
4	ควรจัดหาสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครูอย่างทั่วถึง	73	13.80
รวม		337	63.71

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนได้เสนอแนะการบริหารงานบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.60, ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.12, ควรนิเทศ ติดตามการปฏิบัติราชการแบบกัลยาณมิตร คิดเป็นร้อยละ 14.18 และ ควรจัดหาสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครูอย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงความถี่ ร้อยละ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนด้านวินัยและการรักษาวินัย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยให้กับครูให้มากขึ้น	84	15.88
2	ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรักษาวินัยให้ครูทราบอยู่เสมอ	57	10.78
3	ควรจัดทำกรณีตัวอย่างการประพฤติผิดวินัยให้ครูได้ทราบ	26	4.91
4	ควรดำเนินการทางวินัยกับครูที่ทำผิดอย่างจริงจัง	13	2.46
รวม		180	34.03

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนได้เสนอแนะการบริหารงานบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยให้กับครูให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.88, ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรักษาวินัยให้ครูทราบอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 10.78, ควรจัดทำกรณีตัวอย่างการประพฤติผิดวินัยให้ครูได้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 4.91 และ ควรดำเนินการทางวินัยกับครูที่ทำผิดอย่างจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 2.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงความถี่ ร้อยละ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนด้านการออกจากราชการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรดำเนินการอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม	76	14.37
2	ควรให้มีคณะกรรมการคอยตรวจสอบผลการพิจารณาให้ออกจากราชการอีกชั้นตอนหนึ่ง	58	10.96
3	กรณีความผิดไม่ร้ายแรงควรส่งไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	27	5.10
รวม		161	30.43

จากตารางที่ 22 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนได้เสนอแนะการบริหารงานบุคลากร ด้านการออกจากราชการ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรดำเนินการอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 14.37, ควรให้มีคณะกรรมการคอยตรวจสอบผลการพิจารณาให้ออกจากราชการอีกชั้นตอนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 10.96 และ กรณีความผิดไม่ร้ายแรงควรส่งไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ