

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจถูกต้อง ตรงกัน ในการจัดกระทำและแปลความหมายของข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ไว้ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F	แทน	ค่า F-test
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 336 ฉบับ ได้รับกลับคืน 319 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 94.94 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่า มีความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วน 298 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 88.69 ให้คะแนนตามเกณฑ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS for WINDOWS) ดังนี้
 - 2.1 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคล

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน แปลความหมายตามเกณฑ์

2.2 เปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษาโดยสถิติ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของคันทัน และเปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยสถิติ t-test

2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามคำถามปลายเปิด จัดกลุ่มตามประเด็น จำแนกความถี่

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 298 คน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ร้อยละจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

สถานภาพ	สถานศึกษา						รวม	
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร สถานศึกษา	50	46.29	58	49.15	36	50.00	144	48.32
ครูผู้ได้รับ มอบหมาย ปฏิบัติงาน บุคคล	58	53.71	60	50.85	36	50.00	154	51.68
รวม	108	36.24	118	39.59	72	24.17	298	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 39.59 สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 36.24 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 24.17 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ แสดงในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 13



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.11	.98	ปานกลาง	3.25	.57	ปานกลาง	3.50	.81	ปานกลาง	3.28	.78
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.32	.69	น้อย	2.42	.77	น้อย	2.67	.87	ปานกลาง	2.47	.58
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.57	.86	มาก	3.93	.86	มาก	4.65	.89	มากที่สุด	4.05	.81
4.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.05	.86	ปานกลาง	3.43	.82	ปานกลาง	3.95	.86	มาก	3.47	.87
5.ด้านการออกจากราชการ	2.20	.83	น้อย	2.51	.65	ปานกลาง	2.83	.58	ปานกลาง	2.51	.77
โดยรวม	2.97	.76	ปานกลาง	3.24	.88	ปานกลาง	3.69	.66	มาก	3.16	.92

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.47$)
 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.28$) และด้านการออกจากราชการ
 ($\bar{X} = 2.51$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 ราชการ ($\bar{X} = 4.05$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 ($\bar{X} = 2.47$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผน
 อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.11$) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.05$)
 ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.32$) และด้าน
 การออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.20$)

สถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมมีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.43$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด
 ตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.51$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ
 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ
 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.42$)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.50$) ด้านการออกจาก
 ราชการ ($\bar{X} = 2.83$) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก
 1 ด้าน คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการ
 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.65$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		โดยรวม	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนตามภารกิจของสถานศึกษา	3.50	.87	ปานกลาง	.76	มาก	3.52	.70	มาก
2. การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคล ในสถานศึกษา	3.98	.99	มาก	.85	มาก	4.17	.74	มาก
3. การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษา	3.79	.83	มาก	.77	มาก	4.02	.69	มาก
4. การกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต	3.75	.65	มาก	.76	มาก	4.05	.76	มาก
5. การนำเสนออัตรากำลังของครูผู้ปฏิบัติการ	2.92	.78	ปานกลาง	.82	ปานกลาง	3.13	.88	ปานกลาง
6. การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา	3.02	.84	ปานกลาง	.78	มาก	3.75	.64	ปานกลาง
7. การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังบุคคลต่อนักเรียน	2.53	.85	ปานกลาง	.78	ปานกลาง	2.94	.45	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
8. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากร	2.51	.96	ปานกลาง	2.64	.73	ปานกลาง	3.02	.89	ปานกลาง	2.72	.76	ปานกลาง
9. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	2.56	.59	ปานกลาง	2.68	.95	ปานกลาง	3.24	.65	ปานกลาง	2.82	.75	ปานกลาง
10. การวางแผนด้านงบประมาณไว้เป็นค่าตอบแทนวิทยากร	2.57	.84	ปานกลาง	2.65	.77	ปานกลาง	3.36	.84	ปานกลาง	2.86	.84	ปานกลาง
11. การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก	3.14	.65	ปานกลาง	3.16	.79	ปานกลาง	3.35	.68	ปานกลาง	3.21	.86	ปานกลาง
โดยรวม	2.83	.54	ปานกลาง	3.25	.68	ปานกลาง	3.50	.74	ปานกลาง	3.28	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
กำหนดตำแหน่งจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก คือ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.45$)
การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก ($\bar{X} = 3.21$) และการนำแผน
อัตรากำลังของการศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคล
ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$) การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) และการกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 3.88$)
ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ปานกลาง
($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนตามภารกิจ
ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก
($\bar{X} = 3.14$) และการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ
อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำแผน
อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.98$) การนำเสนอแผนอัตรากำลัง
เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) และ การกำหนดความต้องการ
อัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 3.75$)

สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของ
วิทยากรภายนอก ($\bar{X} = 3.16$) การนำแผนอัตรากำลังของการศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.09$)
และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 2.68$)
ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำ
แผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) การนำเสนอแผน
อัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) และการกำหนด
ความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผนดำเนินงานประมาณไว้เป็นค่าตอบแทนวิทยากร ($\bar{X} = 3.36$) การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก ($\bar{X} = 3.35$) และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) การกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 4.05$) และการนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวนตามขนาดสถานศึกษา

	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
12. การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	2.23	.65	น้อย	2.48	.95	น้อย	2.60	1.02	ปาน	2.43	1.01	น้อย
13. การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในจ้าง ตามความต้องการของสถานศึกษา	2.11	.58	น้อย	2.30	1.06	น้อย	2.58	.93	ปาน	2.33	.87	น้อย
14. การจ้างลูกจ้าง โดยใช้เงินงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด	2.89	.87	ปาน	2.69	.88	ปาน	3.05	1.04	ปาน	2.87	.75	ปาน
15. การเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	3.92	.62	มาก	3.81	.91	มาก	3.57	.86	มาก	3.76	.81	มาก
16. การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจาก สถานศึกษาอื่น	1.83	.68	น้อย	1.96	.98	น้อย	1.98	.89	น้อย	1.92	.54	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเด็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17. การรายงานทะเบียนประวัติเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ	2.06	.68	น้อย	2.24	.92	น้อย	2.49	.95	น้อย	2.26	.86	น้อย
18. การเสนอคำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู	2.20	.63	น้อย	2.42	.97	น้อย	2.58	.89	ปานกลาง	2.40	.84	น้อย
19. การโอนการย้ายบุคลากรที่ถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1.36	1.02	น้อยที่สุด	1.48	.54	น้อยที่สุด	2.51	.68	ปานกลาง	1.78	.89	น้อย
โดยรวม	2.32	.69	น้อย	2.42	.77	น้อย	2.67	.87	ปานกลาง	2.47	.58	น้อย

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขันสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 2.43$) การเสนอคำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.40$) และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในจ้างตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.33$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 2.87$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 2.23$) การเสนอ คำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.20$) และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในจ้างตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.11$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 2.89$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.92$)

สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 2.48$) การเสนอคำร้องขอ โอนย้ายของข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.42$) และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในจ้างตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.30$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 2.69$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.81$)

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 3.05$) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 2.60$) และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในจ้าง

ตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.58$) ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรายงานทะเบียนประวัติเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ($\bar{X} = 2.49$)
และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจากสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 1.98$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
การบริหารงานบุคคล												
20.การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา	3.84	.91	มาก	4.66	.84	มาก	4.78	.65	มาก	4.42	.56	มาก
21.การปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	3.70	.99	มาก	4.20	.86	มากที่สุด	4.98	.68	มากที่สุด	4.29	.68	มาก
22.การแจ้งภาระงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ	3.25	.98	ปานกลาง	4.08	.84	มาก	4.65	.94	มากที่สุด	3.99	.78	มาก
23.การนิเทศภายใน ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	3.32	.97	ปานกลาง	3.99	.84	มาก	4.36	.98	มากที่สุด	3.89	.77	มาก
24.ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร	3.21	1.01	ปานกลาง	3.65	.94	มาก	4.73	.96	มากที่สุด	3.86	.74	มาก
25.กำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามความต้องการ และจำเป็น	2.80	.66	ปานกลาง	3.41	.97	ปานกลาง	4.53	.87	มากที่สุด	3.58	.91	มาก
26.การดำเนินการพัฒนา ตามหลักสูตร	3.21	.89	ปานกลาง	3.33	.96	ปานกลาง	4.58	.88	มากที่สุด	3.70	.84	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) และการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ ($\bar{X} = 4.59$) และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนิเทศภายใน ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.32$) การรายงานติดตามผลการพัฒนา ($\bar{X} = 3.31$) และการแจ้งภาระงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ ($\bar{X} = 4.42$) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.30$) และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$)

สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.50$) การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) และการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.66$) และการขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ ($\bar{X} = 4.52$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามความต้องการและจำเป็น ($\bar{X} = 3.41$) และการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.98$)

การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.86$) และการขอหนังสือรับรอง
ขออนุญาตไปราชการ ($\bar{X} = 4.83$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำและเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติของข้าราชการครู
($\bar{X} = 4.50$) ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง เพื่อรับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง
($\bar{X} = 4.48$) และ การนิเทศภายใน ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวนตามขนาดสถานศึกษา

	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
33.การส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร	3.74	.75	มาก	3.82	.76	มาก	3.93	.88	มาก	3.83	.66	มาก
34.แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง กรณีความผิดวินัย	4.23	.78	มาก	4.08	.77	มาก	4.00	.87	มาก	4.10	.67	มาก
35.การส่งลงโทษทางวินัย	2.78	.77	ปานกลาง	3.56	.87	มาก	4.00	.86	มาก	3.44	.78	ปานกลาง
36.การรายงานการดำเนินงานตามความคิดวินัย	2.55	.58	ปานกลาง	3.40	.78	ปานกลาง	4.50	.75	มาก	3.48	.87	ปานกลาง
37.การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย	3.00	.98	ปานกลาง	3.21	.98	ปานกลาง	3.45	.71	ปานกลาง	3.22	.61	ปานกลาง
38.การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	2.02	.87	น้อย	2.54	.84	ปานกลาง	3.84	.77	มาก	2.80	.68	ปานกลาง
โดยรวม	3.05	.86	ปานกลาง	3.43	.82	ปานกลาง	3.95	.86	มาก	3.47	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การรายงานการดำเนินงานตามความคิดวินัย ($\bar{X} = 3.48$) การส่งลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 3.44$) และการดำเนินการอุทธรณ์กรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 4.10$) และการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 3.00$) การส่งลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 2.78$) และการรายงานการดำเนินงานตามความคิดวินัย ($\bar{X} = 2.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 4.23$) และการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.74$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.02$)

สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 4.08$) การส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$) และการส่งลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรายงานการดำเนินงานตามความคิดวินัย ($\bar{X} = 3.40$) การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 3.21$) และการ ร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.54$) ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การรายงานการดำเนินงานตามความคิดวินัย ($\bar{X} = 4.50$) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 4.00$) และการส่งลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความคิดวินัย ($\bar{X} = 4.45$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้านการออกจากราชการ จำนวนตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
39.การดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ให้บุคลากรออกจากราชการ	3.01	.66	ปานกลาง	3.24	.98	ปานกลาง	3.40	.96	ปานกลาง	3.21	.78	ปานกลาง
40.การแจ้งบุคลากรทราบกฎเกณฑ์การออกจากราชการ	2.50	.68	น้อย	2.68	.88	ปานกลาง	3.00	.85	ปานกลาง	2.72	.74	ปานกลาง
41.การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ	2.08	.69	น้อย	2.46	.78	น้อย	2.96	.84	ปานกลาง	2.50	.56	น้อย
42.การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	2.05	.78	น้อย	2.28	.86	น้อย	2.48	.88	น้อย	2.27	.84	น้อย
43.การตรวจสอบหลักฐานการออกจากราชการ	2.00	.77	น้อย	2.05	.84	น้อย	2.46	.87	น้อย	2.17	.91	น้อย
44.การรายงานการขออนุญาตออกจากราชการ	1.59	.73	น้อย	2.40	.75	น้อย	2.68	.75	ปานกลาง	2.22	.54	น้อย
โดยรวม	2.20	.83	น้อย	2.51	.65	ปานกลาง	2.83	.74	ปานกลาง	2.51	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ จำแนก
 ตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริม
 ให้นุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.50$)
 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.27$) และการรายงานการขอ
 อนุญาตออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.22$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการตามกฎเกณฑ์ให้นุคลากรออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.21$)
 และการแจ้งบุคลากรทราบกฎเกณฑ์การออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.72$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ
 น้อย ($\bar{X} = 2.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแจ้งบุคลากรทราบกฎเกณฑ์การออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.50$)
 การส่งเสริมให้นุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.08$)
 และ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.05$) ตามลำดับ
 อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การดำเนินการตามกฎเกณฑ์ให้นุคลากรออกจากราชการ
 ($\bar{X} = 3.01$)

สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้นุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับ
 การออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.46$) การรายงานการขออนุญาตออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.40$) และ
 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.28$) ตามลำดับ และอยู่ใน
 ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการตามกฎเกณฑ์
 ให้นุคลากรออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.24$) และการแจ้งบุคลากรทราบกฎเกณฑ์การออกจากราชการ
 ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการดำเนินการตามกฎเกณฑ์ให้นุคลากรออกจาก
 ราชการ ($\bar{X} = 3.40$) การแจ้งบุคลากรทราบกฎเกณฑ์การออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.00$) และการ
 ส่งเสริมให้นุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.96$)

ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.48$) และการตรวจสอบหลักฐานการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.46$)ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้ได้รับมอบหมาย			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนตามภารกิจของสถานศึกษา	3.70	.76	มาก	3.31	.69	ปานกลาง	3.51	.66	มาก
2. การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา	4.22	.74	มาก	3.90	.85	มาก	4.06	.72	มาก
3. การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	4.40	.78	มาก	3.41	.90	ปานกลาง	3.90	.73	มาก
4. การกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต	4.02	.68	มาก	3.75	.78	มาก	3.88	.84	มาก
5. การนำเสนออัตรากำลังของการศึกษาสู่การปฏิบัติ	3.08	.91	ปานกลาง	3.00	.84	ปานกลาง	3.04	.88	ปานกลาง
6. การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา	3.64	.84	มาก	3.26	.81	ปานกลาง	3.45	.64	ปานกลาง
7. การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังบุคคลต้นกัเรียน	3.00	.75	ปานกลาง	2.45	.76	น้อย	2.71	.87	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานบุคคล			โดยรวม			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
8. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากร	3.02	.87	ปานกลาง	2.42	.81	น้อย	2.72	.79	ปานกลาง
9. การวางแผนอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	2.95	.76	ปานกลาง	2.68	.72	ปานกลาง	2.82	.67	ปานกลาง
10. การวางแผนงบประมาณไว้เป็นค่าตอบแทนวิทยากร	2.96	.81	ปานกลาง	2.77	.88	ปานกลาง	2.86	.72	ปานกลาง
11. การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก	2.98	.69	ปานกลาง	3.45	.74	ปานกลาง	3.21	.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	.72	ปานกลาง	2.85	.69	ปานกลาง	3.28	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
 กำหนดตำแหน่ง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)
 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 3 อันดับแรก คือ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.45$)
 การกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก ($\bar{X} = 3.21$) และการนำแผน
 อัตรากำลังของการศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลใน
 สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$) การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่
 การศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) และการกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ
 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นการปฏิบัติการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนำแผนอัตรากำลังของการศึกษาสู่การ
 ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.08$) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ บุคลากร
 ($\bar{X} = 3.02$) และการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังบุคคลต่อนักเรียน ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ อยู่ใน
 ระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนำเสนอแผนอัตรากำลัง
 เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) การจัดทำแผนอัตรากำลังและ
 กำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) และการกำหนดความต้องการอัตรากำลังใน
 อนาคต ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
 ของวิทยากรภายนอก ($\bar{X} = 3.45$) การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.
 เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.41$) และการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนตาม
 ภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$)
 และการกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับและอยู่ในระดับน้อย
 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังบุคคลต่อนักเรียน

($\bar{X} = 2.45$) และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ บุคลากร
($\bar{X} = 2.42$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งสถานภาพ

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้ได้รับมอบหมาย			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
12. การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	2.45	.74	น้อย	2.41	.78	น้อย	2.43	1.01	น้อย
13. การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการในการจ้างความต้องการของสถานศึกษา	2.35	.68	น้อย	2.32	.72	น้อย	2.33	.87	น้อย
14. การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	2.88	.74	ปานกลาง	2.86	.77	ปานกลาง	2.87	.75	ปานกลาง
15. การเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.78	.84	มาก	3.74	.65	มาก	3.76	.81	มาก
16. การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจากสถานศึกษาอื่น	1.98	.72	น้อย	1.85	.58	น้อย	1.92	.54	น้อย
17. การรายงานทะเบียนประวัติเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ	2.30	.84	น้อย	2.23	.66	น้อย	2.26	.86	น้อย
18. การเสนอขอคำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู	2.42	.75	น้อย	2.38	.54	น้อย	2.40	.84	น้อย
19. การโอนย้ายบุคลากรคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	2.06	.64	น้อย	1.50	.76	น้อยที่สุด	1.78	.89	น้อย
โดยรวม				2.52	.67	ปานกลาง	2.41	.76	น้อย
โดยรวม							2.47	.58	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน
สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 2.43$) การเสนอขอคำร้องขอโอนย้าย
ของข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.40$) และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในการจ้างตามความต้องการ
ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.33$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงิน
งบประมาณตามหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 2.87$)
และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
($\bar{X} = 3.76$)

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
($\bar{X} = 2.45$) การเสนอขอคำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.42$) และการบรรจุแต่งตั้ง
ผู้อำนวยการในการจ้างตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.35$) ตามลำดับ อยู่ในระดับ
ปานกลาง 1 ข้อ คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 2.88$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การเสนอคำร้องขอย้าย
ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.78$)

ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่
ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
($\bar{X} = 2.41$) การเสนอขอคำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.38$) และการบรรจุแต่งตั้ง
ผู้อำนวยการในการจ้างตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.32$) ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อย
ที่สุด 1 ข้อ คือ การโอนย้ายบุคลากรคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา
($\bar{X} = 1.50$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์
ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 2.86$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ
การเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้ได้รับมอบหมาย			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
20. การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา	4.49	.86	มาก	4.35	.74	มาก	4.42	.56	มาก
21. การปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.39	.75	มาก	4.19	.63	มาก	4.29	.68	มาก
22. การแจ้งภาระงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ	4.05	.96	มาก	3.93	.81	มาก	3.99	.78	มาก
23. การนิเทศภายใน ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	3.92	.88	มาก	3.86	.67	มาก	3.89	.77	มาก
24. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร	3.88	.81	มาก	3.84	.79	มาก	3.86	.74	มาก
25. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามความต้องการและจำเป็น	3.42	.78	ปานกลาง	3.74	.68	มาก	3.58	.91	มาก
26. การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร	3.90	.75	มาก	3.51	.74	มาก	3.70	.84	มาก
27. การรายงาน ติดตามผลการพัฒนา	3.88	.77	มาก	3.93	.88	มาก	3.90	.77	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานบุคคล			โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
28.ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งเพื่อรับการปรับปรุง กำหนดตำแหน่ง	3.78	.75	มาก	3.82	.84	มาก	3.80	.88	มาก
29.การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ของสถานศึกษา	4.42	.75	มาก	4.36	.82	มาก	4.39	.71	มาก
30.การจัดทำและเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติของข้าราชการครู	3.65	.64	มาก	3.76	.91	มาก	3.70	.86	มาก
31.การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.45	.84	มาก	4.65	.96	ที่สุด	4.55	.78	มากที่สุด
32.การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ	4.49	.81	มาก	4.69	.67	มาก	4.59	.88	มาก
โดยรวม	4.05	.94	มาก	4.04	.84	มาก	4.05	.89	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
 ในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
 การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) การแต่งตั้งคณะกรรมการ
 พิจารณาความคิดเห็นความชอบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) และการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและ
 บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 คือ การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ ($\bar{X} = 4.59$) และการเสนอขอพระราชทาน
 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.55$)

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
 ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
 น้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$)
 การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ ($\bar{X} = 4.49$) และการเสนอขอพระราชทาน
 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ กำหนดหลักสูตร
 การพัฒนาตามความต้องการและจำเป็น ($\bar{X} = 3.42$)

ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ
 ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$)
 และการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก
 ที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ
 ($\bar{X} = 4.69$) และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานบุคคล				โดยรวม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	
	33.การส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร	3.98	.64	มาก	3.68	.69	มาก	3.83	.91	มาก
34.แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความผิดวินัย	4.23	.58	มาก	4.07	.75	มาก	4.10	.85	มาก	
35.การส่งลงโทษทางวินัย	3.87	.78	มาก	3.01	.80	ปาน	3.44	.74	ปาน	
36.การรายงานการดำเนินงานตามความผิดวินัย	3.80	.82	มาก	3.16	.74	กลาง	3.48	.68	ปาน	
37.การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย	3.30	.89	ปาน	3.14	.92	ปาน	3.22	.74	ปาน	
38.การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	2.92	.75	ปาน	2.68	.83	ปาน	2.80	.78	ปาน	
โดยรวม	3.68	.85	มาก	3.29	.71	กลาง	3.47	.87	ปาน	
									กลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนก
 ตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
 ระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การรายงานการ
 ดำเนินงานตามความผิดวินัย ($\bar{X} = 3.48$) การสั่งลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 3.44$) และการดำเนินการ
 อุตสาหกรรมกรณีความผิดวินัย ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความผิดวินัย ($\bar{X} = 4.10$) และการ
 ส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
 ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
 น้อย 3 อันดับแรก คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความผิดวินัย ($\bar{X} = 4.23$) การ
 ส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$) และการสั่งลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 3.87$)
 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการ
 อุตสาหกรรมกรณีความผิดวินัย ($\bar{X} = 3.30$) และการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.92$)
 ตามลำดับ

ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล โดยรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การรายงานการดำเนินงานตามความผิดวินัย
 ($\bar{X} = 3.16$) การดำเนินการอุตสาหกรรมกรณีความผิดวินัย ($\bar{X} = 3.14$) และการสั่งลงโทษทางวินัย
 ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แต่งตั้ง
 คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความผิดวินัย ($\bar{X} = 4.07$) และการส่งเสริมวินัยและการรักษา
 วินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2
 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานบุคคล			โดยรวม			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
39.การดำเนินการตามกฎหมายที่ให้บุคลากรออกจากราชการ	3.24	.74	ปาน กลาง	3.19	.68	ปาน กลาง	3.21	.84	ปาน กลาง
40.การแจ้งบุคลากรทราบกฎเกณฑ์การออกจากราชการ	2.74	.76	ปาน กลาง	2.70	.75	ปาน กลาง	2.72	.81	ปาน กลาง
41.การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับ การออกจากราชการ	2.57	.81	ปาน กลาง	2.44	.67	น้อย กลาง	2.50	.75	น้อย กลาง
42.การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	2.55	.92	ปาน กลาง	2.00	.88	น้อย กลาง	2.27	.78	น้อย กลาง
43.การตรวจสอบหลักฐานการออกจากราชการ	2.06	.70	น้อย กลาง	2.28	.68	น้อย กลาง	2.17	.79	น้อย กลาง
44.การรายงานการขออนุญาตออกจากราชการ	2.44	.93	น้อย กลาง	2.00	.84	น้อย กลาง	2.22	.74	น้อย กลาง
โดยรวม	2.53	.85	ปาน กลาง	2.49	.89	น้อย กลาง	2.51	.77	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาภพสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ จำแนก
 ตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
 ระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากร
 มีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.50$) การประเมินผล
 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.27$) และการรายงานการขออนุญาตออกจาก
 ราชการ ($\bar{X} = 2.22$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
 การดำเนินการตามกฎหมายให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.21$) และการแจ้งบุคลากรทราบ
 กฎเกณฑ์การออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.72$)

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการตามกฎหมายให้บุคลากรออกจากราชการ
 ราชการ ($\bar{X} = 3.24$) การแจ้งบุคลากรทราบกฎหมายการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.74$) และการ
 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.57$)
 ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรายงานการขอ
 อนุญาตออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.44$) และการตรวจสอบหลักฐานการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.06$)
 ตามลำดับ

ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวม
 อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย
 เกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.44$) การตรวจสอบหลักฐานการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.28$)
 และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.00$) ตามลำดับ อยู่ใน
 ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการตามกฎหมาย
 ให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.19$) และการแจ้งบุคลากรทราบกฎหมายการออกจากราชการ
 ($\bar{X} = 2.70$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาศลีนธุ์ เขต 2

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาศลีนธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาศลีนธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.99	3.49	5.55*	0.00
		ภายในกลุ่ม	296	266.56	0.62		
		รวม	298	273.55			
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.41	1.70	4.78*	0.01
		ภายในกลุ่ม	296	404.57	0.95		
		รวม	298	407.98			
3	เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	8.61	6.12*	0.00
		ภายในกลุ่ม	296	287.36	0.67		
		รวม	298	287.53			
4	วินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	4.60*	0.01
		ภายในกลุ่ม	296	264.02	0.62		
		รวม	298	267.76			
5	การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	5.45*	0.00
		ภายในกลุ่ม	296	269.92	0.63		
		รวม	298	270.49			
	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.90	1.95	3.18*	0.01
		ภายในกลุ่ม	296	260.23	0.61		
		รวม	298	264.13			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของคันทัน แสดงในตารางที่ 15-20 ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{x}	3.59	3.24	2.97
ขนาดใหญ่	3.59		0.35*	0.62*
ขนาดกลาง	3.24			0.27*
ขนาดเล็ก	2.97			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{x}	3.50	3.25	3.11
ขนาดใหญ่	3.50		0.25*	0.39*
ขนาดกลาง	3.25			0.14*
ขนาดเล็ก	3.11			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษา ขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{x}	2.67	2.42	2.32
ขนาดใหญ่	2.97		0.55*	0.65*
ขนาดกลาง	2.42			0.10
ขนาดเล็ก	2.32			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นการบริหารงาน บุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและ สถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{x}	4.65	3.93	3.57
ขนาดใหญ่	4.65		0.72*	1.08*
ขนาดกลาง	3.93			0.36*
ขนาดเล็ก	3.57			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า โรงเรียนทุกขนาดมีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{x}	3.95	3.43	3.05
ขนาดใหญ่	3.95		0.52*	0.90*
ขนาดกลาง	3.43			0.38*
ขนาดเล็ก	3.05			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ด้านการออกจากราชการ

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{x}	2.83	2.51	2.20
ขนาดใหญ่	2.83		0.32*	0.63*
ขนาดกลาง	2.51			0.31*
ขนาดเล็ก	2.20			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล ด้าน การออกจากราชการแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษา ขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและ สถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและ รายด้าน โดยการทดสอบ t-test ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

ระดับการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้ได้รับ มอบหมาย ปฏิบัติงาน บุคคล		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	3.45	.72	2.85	.69	296	5.142*
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.52	.67	2.41	.76		-1.028*
3.ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	4.05	.94	4.04	.84		1.148*
4.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.68	.85	3.29	.71		4.638*
5.ด้านการออกจากราชการ	2.53	.85	2.49	.89		.795
โดยรวม	3.25	.81	3.02	.75		-2.127*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถี่ ข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ความถี่ ข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้านที่	ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1	1	ควรกำหนดครูให้ครบชั้น	26
	2	วางแผนกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า	24
	3	จัดสรรอัตรากำลังที่ขาดแคลน	22
2	1	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง	16
	2	จัดหาเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและพัสดุ	14
	3	จัดการสรรหาอย่างยุติธรรม	14
3	1	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกด้าน	19
	2	สนับสนุนทุนในการศึกษาดูงาน	15
	3	ชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างโปร่งใส	14
4	1	ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับวินัย	15
	2	ส่งเสริมสนับสนุนครูที่ประพฤติเป็นแบบอย่าง	15
	3	ดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด	11
5	1	แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณาการออกจากราชการ	14
	2	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอย่างเหมาะสม	9
	3	ดูแลและธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ได้นานที่สุด	7