

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
SS	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Sum of Squares)
MS	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลสถานภาพทั่วไป

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	79	45.66
หญิง	94	54.34
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	164	94.80
ปริญญาโท	5	2.89
อื่น ๆ	4	2.31
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหาร	12	6.94
ครูผู้สอน	161	93.06
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
1 – 5 ปี	92	53.18
6 - 10 ปี	51	29.48
11- 15 ปี	24	13.87
ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	6	3.47
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>		
โรงเรียนขนาดเล็ก	10	5.78
โรงเรียนขนาดกลาง	62	35.84
โรงเรียนขนาดใหญ่	101	58.38
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ได้  
จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

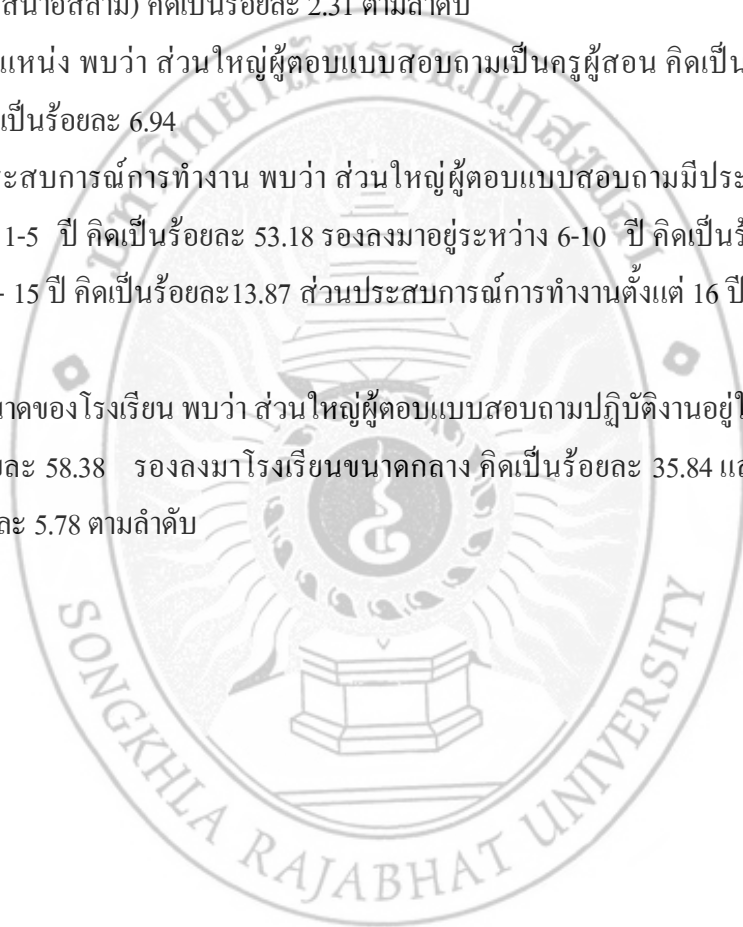
เพศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.34 และเพศชาย  
คิดเป็นร้อยละ 45.66

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ  
94.80 รองลงมา วุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.89 และวุฒิการศึกษาอื่น (มัธยมศึกษาปีที่ 6  
ครูผู้สอนศาสนาอิสลาม) คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.06 และ  
ผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 6.94

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน  
อยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.18 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.48 และอยู่  
ระหว่าง 11- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.87 ส่วนประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ  
3.47

ขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่  
คิดเป็นร้อยละ 58.38 รองลงมาโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.84 และโรงเรียนขนาดเล็ก  
คิดเป็นร้อยละ 5.78 ตามลำดับ



2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) นำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ปรากฏผลดังนี้

**ตาราง 4** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยภาพรวม (n=173)

การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.74	0.64	มาก
2. ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	3.60	0.69	มาก
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.55	0.71	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.52	0.67	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.55	0.66	มาก
6. ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.27	0.75	ปานกลาง
<b>โดยภาพรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนกำลังคน ( $\bar{X}=3.74$ ) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล ( $\bar{X}=3.60$ ) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน ( $\bar{X}=3.55$ ) ด้านพัฒนาบุคคล ( $\bar{X}=3.52$ ) และด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ( $\bar{X}=3.27$ ) ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านเป็นรายชื่อปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคน (n=173)

	การบริหารงานบุคคล		ความคิดเห็น	
	ด้านการวางแผนกำลังคน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการกำหนดแผนงานด้านบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์		3.88	0.61	มาก
2. มีการวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดแบบงานด้านบุคลากร		3.83	0.66	มาก
3. มีการวางแผนทางความต้องการอัตรากำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง		3.77	0.61	มาก
4. มีการรวบรวมข้อมูลบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ		3.77	0.65	มาก
5. มีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน		3.65	0.65	มาก
6. ใช้แผนปฏิบัติงานประจำปีควบคู่กับการทำงาน		3.66	0.64	มาก
7. มีการวางแผนกำลังคนในรูปแบบของคณะกรรมการ		3.84	0.62	มาก
8. มีการกำหนดความต้องการของบุคลากร โดยพิจารณาจากความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน		3.74	0.64	มาก
9. ได้เสนอข้อมูลจำนวนประเภทของบุคลากรที่ต้องการต่อคณะกรรมการโรงเรียน		3.73	0.56	มาก
10. ให้บุคลากร ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล		3.49	0.74	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.74</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 มีการกำหนดแผนงานด้านบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์ ( $\bar{X}=3.88$ ) รองลงมา คือ ข้อ 7 มีการวางแผนกำลังคนในรูปแบบของคณะกรรมการ ( $\bar{X}=3.84$ ) และ

ข้อ 2 มีการวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดแบบงานด้านบุคลากร ( $\bar{x}=3.83$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 10 ให้บุคลากรครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล ( $\bar{x}=3.49$ )

**ตาราง 6** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล (n=173)

การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	ความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.72	0.63	มาก
12. ระบบการสรรหา ยึดหลักความสามารถเสมอภาคหลัก ความมั่นคง และหลักความเป็นกลาง	3.66	0.68	มาก
13. มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สรรหา/คัดเลือก	3.39	0.78	ปานกลาง
14. มีการกำหนดแหล่งที่มาของบุคลากรจากภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร	3.53	0.69	มาก
15. มีกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม	3.72	0.63	มาก
16. มีการสรรหาบุคลากร/คัดเลือกบุคลากรในรูปแบบ คณะกรรมการ	3.54	0.69	มาก
17. มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.62	0.68	มาก
18. มีการจัดบุคลากรตรงตามความถนัดและสาขาที่สอน	3.64	0.75	มาก
19. มีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียง	3.67	0.70	มาก
20. จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่ได้ผ่านการสรรหา/คัดเลือกมาก่อน	3.30	0.79	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 11 มีกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม และข้อ 15 มีการ

กำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $\bar{x}=3.72$ ) รองลงมาคือข้อ 19 มีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียง ( $\bar{x}=3.67$ ) และข้อ 12 ระบบการสรรหายึดหลักความสามารถเสมอภาคหลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลาง ( $\bar{x}=3.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 20 จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ไม่ได้ผ่านการสรรหา/คัดเลือกมาก่อน ( $\bar{x}=3.30$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง (n=173)

การบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
21. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรหลังจากการสรรหา/คัดเลือกและทดลองงานมาก่อน	3.75	0.65	มาก
22. ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศและสอนงานบุคลากรเข้าใหม่	3.52	0.67	มาก
23. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการที่โรงเรียนกำหนด	3.72	0.68	มาก
24. มีการกำหนดอัตราเงินเดือนตามประกาศของกระทรวงฯ	3.26	0.83	ปานกลาง
25. มีการบรรจุแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากรตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	3.62	0.65	มาก
รวม	3.55	0.71	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 21 มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรหลังจากการสรรหา/คัดเลือกและทดลองงานมาก่อน ( $\bar{x}=3.75$ ) รองลงมา คือ ข้อ 23 มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการที่โรงเรียนกำหนด ( $\bar{x}=3.72$ ) และข้อ 25 มีการบรรจุแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากรตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ( $\bar{x}=3.62$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 24 มีการกำหนดอัตราเงินเดือนตามประกาศของกระทรวงฯ ( $\bar{x}=3.26$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 ด้านการพัฒนามนุคคล (n=173)

การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนามนุคคล	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
26. มีการดำเนินการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน	3.64	0.58	มาก
27. สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตและทิศทางในการพัฒนามนุคลากร	3.62	0.62	มาก
28. มีการวางแผนพัฒนามนุคคลตามนโยบายและแผนงานของโรงเรียน	3.59	0.70	มาก
29. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านพัฒนามนุคลากร	3.39	0.69	ปานกลาง
30. โรงเรียนมีการประเมินผลการพัฒนามนุคคล	3.47	0.66	มาก
31. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมได้เข้าประชุม สัมมนา อบรมตามความเหมาะสม	3.73	0.70	มาก
32. มีการสำรวจบุคลากรแต่ละด้านเพื่อดำเนินส่งเข้าอบรม สัมมนาตามความเหมาะสม	3.59	0.69	มาก
33. ผู้บริหารมีการนิเทศงานบุคคลภายในเป็นระยะๆ	3.50	0.66	มาก
34. มีการกำหนดระยะเวลาของการพัฒนางานบุคคลชัดเจน	3.53	0.64	มาก
35. จัดให้มีการศึกษาดูงานตามสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน	3.31	0.78	ปานกลาง
36. มีการจัดเอกสารและสื่อนวัตกรรมให้บุคลากรได้ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.33	0.69	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 ด้านการพัฒนามนุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 31 การให้บุคลากร



มีส่วนร่วมได้เข้าประชุม สัมมนา อบรมตามความเหมาะสม ( $\bar{x}=3.73$ ) รองลงมา คือ ข้อ 26 มีการดำเนินการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน ( $\bar{x}=3.64$ ) และข้อ 27 สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=3.62$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 35 จัดให้มีการศึกษาดูงานตามสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน ( $\bar{x}=3.31$ )

**ตาราง 9** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (n=173)

การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
37. กำหนดแผนการประเมินบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.66	0.66	มาก
38. จัดเจ้าหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	3.57	0.63	มาก
39. มีการกำหนดวิธีการรูปแบบที่ใช้ในการประเมิน	3.51	0.67	มาก
40. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน	3.48	0.68	มาก
41. มีการกำหนดวิธีการประเมินไว้อย่างชัดเจน	3.50	0.67	มาก
42. มีการวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานปรับปรุงไปใช้พัฒนางานบุคลากร	3.53	0.70	มาก
43. ประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ	3.60	0.66	มาก
44. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม	3.66	0.67	มาก
45. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ	3.60	0.62	มาก
46. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.39	0.70	ปานกลาง
47. นำผลในการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลต่อไป	3.55	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 37 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม และข้อ 44 กำหนดแผนการประเมินบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}=3.66$ ) รองลงมาคือ ข้อ 43 ประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และข้อ 45 แจกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบในสัดส่วนที่เท่ากัน ( $\bar{x}=3.60$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 46 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ( $\bar{x}=3.39$ )

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร (n=173)

การบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	ความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
48. จัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ และเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร	3.39	0.74	ปานกลาง
49. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจ	3.29	0.75	ปานกลาง
50. มีการบำรุงรักษาบุคลากรให้เต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียน	3.29	0.75	ปานกลาง
51. จัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ความสะดวก นันทนาการ การศึกษา และสุขภาพ	3.12	0.76	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 48 จัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์และเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ( $\bar{x}=3.39$ ) รองลงมา คือ ข้อ 49 มีการ

บำรุงรักษาบุคลากรให้เต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียน และข้อ 50 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในสัดส่วนที่เท่ากัน ( $\bar{x}=3.29$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 51 จัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ความสะดวก นันทนาการ การศึกษา และสุขภาพ ( $\bar{x}=3.12$ )

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ

การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานข้อ 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 5) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการหาค่า t-test ปรากฏผลดังนี้

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียน เอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามเพศ (n=173)

การบริหารงานบุคคล	เพศชาย n=79		เพศหญิง n=94		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.70	0.45	3.77	0.47	-1.04	0.30
2. ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	3.55	0.43	3.66	0.53	-1.46	0.15
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.53	0.37	3.56	0.49	-0.42	0.68
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.44	0.49	3.58	0.51	-1.79	0.07
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.48	0.52	3.61	0.51	-1.71	0.09
6. ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.18	0.65	3.35	0.67	-1.73	0.09
<b>โดยภาพรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.39</b>	<b>3.59</b>	<b>0.44</b>	<b>-1.73</b>	<b>0.08</b>

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งเพศชายเพศหญิงมีความ คิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

สรุป ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน เอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง (n=173)

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	P
	n=12		n=161			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	4.08	0.26	3.71	0.46	2.69	0.01*
2. ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	3.84	0.61	3.59	0.48	1.69	0.09
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.65	0.25	3.54	0.45	1.43	0.17
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.81	0.48	3.50	0.50	2.10	0.04*
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.82	0.59	3.53	0.51	1.89	0.06
6. ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.31	1.08	3.27	0.63	0.14	0.89
โดยภาพรวม	3.75	0.37	3.52	0.42	1.83	0.07

0.01\* ,0.04\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการพัฒนาบุคคล โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการพัฒนาบุคคลมากกว่าครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน หาค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเป็นรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชฟเฟ (Scheffe Analysis) ปรากฏผลดังนี้

**ตาราง 13** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=173)

การบริหารงานบุคคล	วุฒิการศึกษา					
	ปริญญาตรี (n=164)		ปริญญาโท (n=5)		อื่น ๆ (n=4)	
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.72	0.46	4.00	0.21	3.98	0.43
2. ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	3.58	0.49	3.90	0.54	4.10	0.44
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.53	0.43	3.66	0.26	4.03	0.80
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.50	0.50	3.62	0.36	3.98	0.69
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.53	0.52	3.80	0.17	3.93	0.67
6. ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.25	0.66	3.35	0.55	4.00	0.84
โดยภาพรวม	3.52	0.41	3.72	0.25	4.00	0.60

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ (มัธยมศึกษาปีที่ 6 ครูผู้สอนศาสนาอิสลาม) ( $\bar{x}=4.00$ ) รองลงมา คือ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ( $\bar{x}=3.72$ ) และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.52$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 ความแปรปรวน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=173)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	1.44	0.24
	ภายในกลุ่ม	170	35.76	0.21		
	รวม	172	36.36			
2. ด้านการสรรหาบุคคล/ การคัดเลือกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	0.74	3.13	0.05*
	ภายในกลุ่ม	170	40.13	0.24		
	รวม	172	41.61			
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.52	2.72	0.07
	ภายในกลุ่ม	170	32.37	0.19		
	รวม	172	33.40			
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	1.83	0.16
	ภายในกลุ่ม	170	42.89	0.25		
	รวม	172	43.82			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.48	1.80	0.17
	ภายในกลุ่ม	170	44.94	0.26		
	รวม	172	45.89			
6. ด้านการจัดสวัสดิการและ กองทุนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.22	1.11	2.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	170	73.39	0.43		
	รวม	172	75.61			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.53	3.11	0.05*
	ภายในกลุ่ม	170	29.16	0.17		
	รวม	172	30.22			

0.05\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการจัดสวัสดิการและกองทุน บุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ตามตาราง 15-16 ดังนี้

**ตาราง 15** ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียน เอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม จำแนกตาม วุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ (n=173)

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (n=164)	ปริญญาโท (n=5)	อื่น ๆ (n=4)
$\bar{x}$	3.52	3.72	4.00
ปริญญาตรี	3.52	-	0.48*
ปริญญาโท	3.72	-	0.28
อื่นๆ	4.00	-	-

0.48\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียน เอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ (มัธยมศึกษา ปีที่ 6 ครูผู้สอนศาสนาอิสลาม) มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี



**ตาราง 16** ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ (n=173)

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
	(n=164)	(n=5)	(n=4)
	3.58	3.90	4.10
ปริญญาตรี	3.58	-	0.52*
ปริญญาโท	3.90	-	0.20
อื่นๆ	4.10	-	-

0.52\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคลมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

สรุป ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงขอรับสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=173)

การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์การทำงาน							
	1 - 5 ปี (n=92)		6 - 10 ปี (n=51)		11 - 15 ปี (n=24)		16 ปีขึ้นไป (n=6)	
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.70	0.53	3.74	0.36	3.83	0.42	3.87	0.19
2. ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	3.62	0.56	3.54	0.37	3.71	0.48	3.54	0.43
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.58	0.48	3.50	0.36	3.56	0.45	3.43	0.36
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.52	0.58	3.51	0.36	3.45	0.46	3.83	0.54
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	0.58	3.58	0.40	3.52	0.44	3.83	0.62
6. ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.36	0.65	3.22	0.52	3.23	0.80	2.58	1.06
โดยภาพรวม	<b>3.55</b>	<b>0.48</b>	<b>3.51</b>	<b>0.32</b>	<b>3.55</b>	<b>0.39</b>	<b>3.52</b>	<b>0.33</b>

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และ 11 - 15 ปี อยู่ในสัดส่วนที่เท่ากัน ( $\bar{x}=3.55$ ) รองลงมา คือ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ( $\bar{x}=3.52$ ) และที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี ( $\bar{x}=3.51$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ความแปรปรวน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=173)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.40	0.13	0.63	0.60
	ภายในกลุ่ม	169	35.96	0.21		
	รวม	172	36.36			
2. ด้านการสรรหาบุคคล/ การคัดเลือกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.51	0.17	0.70	0.56
	ภายในกลุ่ม	169	41.10	0.24		
	รวม	172	41.61			
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.34	0.11	0.57	0.63
	ภายในกลุ่ม	169	33.07	0.20		
	รวม	172	33.40			
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.70	0.23	0.91	0.44
	ภายในกลุ่ม	169	43.12	0.26		
	รวม	172	43.82			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.62	0.21	0.78	0.51
	ภายในกลุ่ม	169	45.26	0.27		
	รวม	172	45.89			
6. ด้านการจัดสวัสดิการและ กองทุนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.67	1.22	2.88	0.04*
	ภายในกลุ่ม	169	71.93	0.43		
	รวม	172	75.61			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.05	0.02	0.09	0.97
	ภายในกลุ่ม	169	30.17	0.18		
	รวม	172	30.22			

0.04\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล/ การคัดเลือกบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ตามตาราง 19 ดังนี้

**ตาราง 19** ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ (n=173)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		(n=92)	(n=51)	(n=24)	(n=6)
		3.55	3.51	3.55	3.52
1-5 ปี	3.55	-	0.04	0.00	0.03
6-10 ปี	3.51		-	0.04*	0.01
11-15 ปี	3.55			-	0.03
16 ปีขึ้นไป	3.52				-

จากตาราง 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากรมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานที่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี

สรุป ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**ตาราง 20** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (n=173)

การบริหารงานบุคคล	ขนาดของโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก (n=10)		ขนาดกลาง (n=62)		ขนาดใหญ่ (n=101)	
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.49	0.42	3.70	0.48	3.78	0.45
2. ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล	3.33	0.54	3.58	0.57	3.65	0.43
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.46	0.43	3.46	0.48	3.61	0.41
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.70	0.64	3.42	0.48	3.56	0.48
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.67	0.65	3.49	0.51	3.58	0.51
6. ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.15	0.56	3.23	0.70	3.31	0.65
<b>โดยภาพรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.42</b>	<b>3.48</b>	<b>0.47</b>	<b>3.58</b>	<b>0.39</b>

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{x}=3.58$ ) รองลงมาคือที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{x}=3.48$ ) และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=3.47$ ) ตามลำดับ

ตาราง 21 ความแปรปรวน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (n=173)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.44	2.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	170	35.48	0.21		
	รวม	172	36.36			
2. ด้านการสรรหาบุคคล/ การคัดเลือกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.51	2.16	0.12
	ภายในกลุ่ม	170	40.58	0.24		
	รวม	172	41.61			
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	2.38	0.10
	ภายในกลุ่ม	170	32.49	0.19		
	รวม	172	33.40			
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.56	2.25	0.11
	ภายในกลุ่ม	170	42.69	0.25		
	รวม	172	43.82			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	170	45.42	0.27		
	รวม	172	45.89			
6. ด้านการจัดสวัสดิการและ กองทุนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	170	75.21	0.44		
	รวม	172	75.61			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	170	29.76	0.18		
	รวม	172	30.22			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ (Scheffe)

สรุป ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

**ตาราง 22** จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผู้ที่ตอบ/ไม่ตอบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	48	27.75
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	125	72.25
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 27.75 และส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 72.25

ตาราง 23 ค่าความถี่ ค่าร้อยละของปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (n=48)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	Frequency	Percentage
<b>ด้านการวางแผนกำลังคน</b>		
1. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือครูผู้สอน ในการมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน	30	62.50
2. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา กำลังคนทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้ ไม่ตรงกับลักษณะงาน ขาดทักษะประสบการณ์	21	43.75
3. ขาดการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับบุคลากรหรือ ครูที่ได้รับบรรจุจากหน่วยงานภาครัฐ หรือการลาออก จากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	17	35.42
4. บุคลากรหรือครูมีน้อยอัตราจำกัด ไม่เหมาะสม กับปริมาณงาน	15	31.25
5. งบประมาณมีไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการวางแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม	9	18.75
<b>ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล</b>		
6. ผู้สรรหาคัดเลือกบุคคลขาดคุณสมบัติในการสรรหาคัดเลือก บุคลากร เช่น ไม่มีประสบการณ์ ขาดความสามารถในการ วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ช่วยในการสรรหาบุคลากร ได้ตรงตามความต้องการที่เหมาะสม	32	66.67
7. การสรรหาขาดการให้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครที่ดี เช่น ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างตามที่ ต้องการ	20	41.67
8. การคัดเลือกไม่มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบ ในการพิจารณาให้ได้คุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ	14	29.17



ตาราง 23 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	Frequency	Percentage
<b>ด้านการสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล</b>		
9. กระบวนการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ ระบบคัดเลือกใช้วิธีสัมภาษณ์ไม่ได้กำหนดมาตรฐานในการสัมภาษณ์ เช่น ไม่ได้ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการสรรหา	12	25.00
10. ขาดการสร้างควมพึงพอใจให้แก่ผู้สมัคร ผลตอบแทน/สวัสดิการไม่ดึงดูดใจให้คนที่มีความสามารถและที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาสมัครงาน	9	18.75
11. ช่วงเวลาในการรับสมัครงานใหม่ไม่เหมาะสม เช่น การรับสมัครในช่วงเวลาที่นักศึกษากำลังจะสำเร็จการศึกษาจะมีผู้สมัครจำนวนมาก มีโอกาสเลือกสรรได้มาก แต่ได้บุคลากรใหม่ที่ขาดประสบการณ์ และไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู	7	14.58
12. การรับสมัครสรรหาใช้ระยะเวลาน้อย มีบุคลากรเข้ามาสมัครน้อย ทำให้มีข้อจำกัดในการคัดเลือกได้บุคลากรที่ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ	4	8.33
<b>ด้านการบรรจุแต่งตั้ง</b>		
13. ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับอัตราตลาดแรงงาน ไม่อาจทำให้งูงใจคนเก่งคนดีทำงานได้นาน	37	77.08
14. การบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกที่สอนหรือลักษณะงานที่บุคลากรมีความชำนาญและประสบการณ์	32	66.67
15. การบรรจุแต่งตั้งไม่ได้มาจากการสรรหาคัดเลือกโดยใช้การอุปถัมภ์แต่งตั้งจากผู้บริหารระดับสูง	24	50.00
16. ขาดระบบการสอนงานใหม่หลังจากบรรจุแต่งตั้ง	15	31.25
<b>ด้านการพัฒนาบุคคล</b>		
17. ขาดการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากขึ้น	35	72.92

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	Frequency	Percentage
<b>ด้านการพัฒนาบุคคล</b>		
18. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานปัจจุบันของบุคลากร	31	64.58
19. ขาดการสำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	18	37.50
20. ขาดการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เตรียมความพร้อมในด้านการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต	12	25.00
21. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	7	14.58
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>		
22. บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรม แบบประเมิน/เกณฑ์ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เหมาะสมกับบางตำแหน่ง การกำหนดภาระงานไม่ชัดเจน เกิดความไม่โปร่งใสในการประเมิน	32	66.67
23. ขาดการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	21	43.75
24. ขาดการดำเนินการวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในแต่ละปี	17	35.42
25. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความเป็นจริงไม่มีเกณฑ์ ระเบียบในการประเมินที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด	14	29.17
26. ประเมินโดยใช้ความถูกต้องมากกว่าคุณภาพของงาน	9	18.75
27. รูปแบบการประเมินยังไม่สามารถมองเห็นผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	5	10.41

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	Frequency	Percentage
<b>ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร</b>		
28. การจัดสวัสดิการผลประโยชน์ การเอื้ออำนวยความสะดวก มีน้อย เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น	40	83.33
29. สวัสดิการไม่ครอบคลุมสิทธิที่จะได้รับ เช่น สวัสดิการประกันสังคม สวัสดิการกองทุน	25	52.08
30. สวัสดิการต่างๆ ไม่เหมาะสมไม่สอดคล้องกับภาระงานตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	24	50.00
31. การจัดสวัสดิการไม่ยุติธรรมบุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ได้รับเฉพาะบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งพิเศษ	19	39.58
32. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการการเบิกจ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการ	6	12.50

จากตาราง 23 ปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุงเขต 2 มีผู้บริหารและครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำนวน 48 คน สรุปปัญหาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารและครูผู้สอนพบปัญหาการบริหารบุคคลมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือครูผู้สอนในการมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์ ปัญหากำลังคนทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ และบุคลากรมีความรู้ไม่ตรงกับลักษณะงาน ขาดทักษะ ประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 43.75 ขาดการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับบุคลากรหรือครูที่ได้รับบรรจุจากหน่วยงานภาครัฐ หรือการลาออกจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 35.42 บุคลากรหรือครูมีน้อยอัตรากำลังจำกัด ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และงบประมาณมีไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 18.75

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน อัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงานและการจัดสรรอัตรากำลังควรคำนึงถึงภาระงานที่หน่วยงานนั้นๆ รับผิดชอบ ควรกำหนดปริมาณงานต่อบุคลากรให้ชัดเจนมากขึ้น และควรวางแผนอัตรากำลังทดแทนบุคลากรเกษียณหรือออกกะทันหัน

ด้านการสรรหาบุคคล /การคัดเลือกบุคคล ผู้บริหารและครูผู้สอนพบปัญหาการบริหารบุคคลมากที่สุด คือ ผู้สรรหาคัดเลือกบุคคลขาดคุณสมบัติในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร เช่น ไม่มีประสบการณ์ ขาดความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ช่วยให้การสรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ การสรรหาขาดการให้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครที่ดี เช่น ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 41.67 การคัดเลือกไม่มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ คิดเป็นร้อยละ 29.17 กระบวนการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ ระบบคัดเลือกใช้วิธีสัมภาษณ์ไม่ได้กำหนดมาตรฐานในการสัมภาษณ์ เช่น ไม่ได้ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการสรรหา คิดเป็นร้อยละ 25.00 ขาดการสร้างสภาพจิตใจให้แก่ผู้สมัคร ผลตอบแทน/สวัสดิการไม่ดึงดูดให้คนที่มีความสามารถและที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ช่วงเวลาในการรับสมัครงานใหม่ไม่เหมาะสม เช่น การรับสมัครในช่วงเวลาที่นักศึกษากำลังจะสำเร็จการศึกษาจะมีผู้สมัครจำนวนมาก มีโอกาสเลือกสรรได้มากแต่ได้บุคลากรใหม่ที่ขาดประสบการณ์และไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 14.58 การรับสมัครสรรหาใช้ระยะเวลาสั้น มีบุคลากรเข้ามาสมัครน้อยทำให้มีข้อจำกัดในการคัดเลือกได้บุคลากรที่ขาดความชำนาญเฉพาะด้านไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 8.33

ข้อเสนอแนะ การคัดเลือกบุคลากรควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกที่มีความชำนาญในการคัดบุคคลรวมทั้งการพิจารณาควรคำนึงถึงคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มากกว่าคุณวุฒิที่สูงเพียงอย่างเดียว และควรให้อำนาจแก่ผู้ที่รับผิดชอบในการการบริหารงานบุคคลให้รับผิดชอบโดยตรงได้มีการดำเนินการวางแผนการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม และควรประกาศรับสมัครงานให้นานขึ้นให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีผู้สมัครจำนวนมากพอที่จะจัดคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างแท้จริง การคัดเลือกบุคลากรไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติ เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถมากแต่เป็นคนนอกไม่ได้รับการคัดเลือก ควรมีแนวทางการคัดเลือกบุคลากรแบบเดียวกันทั้งหมด เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

โดยมีระบบกระบวนการคัดเลือกบุคลากรพิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม ข้อมูลเชิงลึกของผู้สมัคร โดยพิจารณาคูสมบัติ ที่เหมาะสมมากกว่าความสนิทสนมเป็นการส่วนตัว

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูผู้สอนพบปัญหาการบริหารบุคคลมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับอัตราตลาดแรงงาน ไม่อาจทำให้จิตใจคนเก่งคนดีทำงานได้นาน คิดเป็นร้อยละ 77.08 รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกที่สอนหรือลักษณะงานที่บุคลากรมีความชำนาญและประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 66.67 การบรรจุแต่งตั้งไม่ได้มาจากการสรรหาคัดเลือกโดยใช้การอุปถัมภ์แต่งตั้งจากผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ขาดระบบการสอนงานใหม่หลังจากบรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 31.25

ข้อเสนอแนะ ควรปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องรับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเพื่อจูงใจให้คนดีคนเก่งเห็นความมั่นคงในการดำเนินในการปฏิบัติงานได้นานมากขึ้น และควรแต่งตั้งให้ตรงตามสาขาที่มีความชำนาญ อายุการทำงาน และตามกฎระเบียบของโรงเรียนกำหนด พิจารณาคูสมบัติที่เหมาะสมมากกว่าความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวหรือไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ระบบเครือญาติ

ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารและครูผู้สอนพบปัญหาการบริหารบุคคลมากที่สุด คือ ขาดการจัดกิจกรรมการศึกษาคุณงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 72.92 รองลงมา คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานปัจจุบันของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 64.58 ขาดการสำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ขาดการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เตรียมความพร้อมในด้านการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต คิดเป็นร้อยละ 25.00 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 14.58

ข้อเสนอแนะ ควรกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่นการฝึกอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและควรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เช่น จัดอบรมสัมมนา ทุนการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ศึกษาคุณงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบันเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนพบปัญหาการบริหารบุคคลมากที่สุด คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรม แบบประเมิน/เกณฑ์ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เหมาะสมกับบางตำแหน่ง การกำหนดภาระงาน

ไม่ชัดเจนเกิดความไม่โปร่งใสในการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ขาดการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ขาดการดำเนินการวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในแต่ละปี คิดเป็นร้อยละ 35.42 การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความเป็นจริงไม่มีเกณฑ์ ระเบียบในการประเมินที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 29.17 ประเมินโดยใช้ความถูกต้องมากกว่าคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 18.75 รูปแบบการประเมินยังไม่สามารถมองเห็นผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง คิดเป็นร้อยละ 10.41

ข้อเสนอแนะ ควรสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองและรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ควรจัดทำรายละเอียดความก้าวหน้า แผนการพัฒนา กฎระเบียบการประเมินในแต่ละตำแหน่งต่างๆ โดยมีรายละเอียด เช่น หน้าที่รับผิดชอบ อายุงาน ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญพิเศษ และควรมีการมอบหมายให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมคณะกรรมการ ประเมินตามความเป็นจริง และควรติดตามผลการประเมินนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอนพบปัญหาการบริหารบุคคลมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการผลประโยชน์ การเอื้ออำนวยความสะดวกมีน้อย เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ สวัสดิการไม่ครอบคลุมสิทธิที่จะได้รับ เช่น สวัสดิการประกันสังคม สวัสดิการกองทุน คิดเป็นร้อยละ 52.08 สวัสดิการต่างๆ ไม่เหมาะสมไม่สอดคล้องกับภาระงานตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การจัดสวัสดิการไม่ยุติธรรมบุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่เท่าเทียมกันได้รับเฉพาะบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 39.58 ขาดการสร้างแรงจูงใจในการการเบิกจ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 12.50

ข้อเสนอแนะ ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ภาระที่ได้รับมอบหมาย ให้ทุกคนได้มีโอกาสเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น และควรจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกระดับมีหลากหลายพร้อมให้บริการแจ้งข่าวสารได้รับรู้กันอย่างรวดเร็ว