

ตาราง 4.34 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.50	1.00	มาก
2. บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ	4.15	0.99	มาก
3. รายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.70	0.92	มากที่สุด
4. จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.85	0.37	มากที่สุด
5. จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถประสบการณ์	4.90	0.31	มากที่สุด
6. จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยในทุกรายวิชาอย่างเหมาะสม	4.65	0.59	มากที่สุด
7. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาย้ายบุคลากร	4.75	0.44	มากที่สุด
8. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส	4.65	0.93	มากที่สุด
9. เสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.05	1.47	มาก
10. แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 4.34 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65 - 5.00$) ยกเว้น เรื่องสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ และเสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05 - 4.15$)

ตาราง 4.35 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงเรียนขนาดใหญ่

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	4.95	0.22	มากที่สุด
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.25	1.12	มาก
3. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.75	0.44	มากที่สุด
4. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	4.40	0.60	มาก
5. ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	4.40	0.82	มาก
6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส	4.75	0.44	มากที่สุด
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.50	0.61	มาก
8. ชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างเปิดเผย	4.30	1.08	มาก
9. เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ	4.90	0.31	มากที่สุด
10. กล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 4.35 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70 - 4.95$) ยกเว้น เรื่องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
อย่างเป็นระบบ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ชี้แจง
หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนรับทราบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
ได้อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25 - 4.50$)

ตาราง 4.36 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด	4.65	0.49	มากที่สุด
2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.60	0.50	มากที่สุด
3. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรเป็นประจำ	4.45	0.61	มาก
4. สังเกตดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย	4.50	0.69	มาก
5. มอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีเลขกระทำผิดทางวินัย	4.05	1.00	มาก
6. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย	3.95	1.43	มาก
7. ดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม	4.30	1.26	มาก
8. รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.30	1.26	มาก
9. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์อุทธรณ์	4.25	1.29	มาก
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์ร้องทุกข์	4.35	1.27	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.98	มาก

จากตาราง 4.36 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และรายชื่อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95 - 4.50$) ยกเว้น เรื่องประพฤติกปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด และกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60 - 4.65$)

ตาราง 4.37 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. จัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ	4.35	0.99	มาก
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้	4.60	0.94	มากที่สุด
3. พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	4.95	0.22	มากที่สุด
4. พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง	4.20	1.47	มาก
5. สั่งให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป	3.25	1.65	ปานกลาง
6. สั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง	3.15	1.60	ปานกลาง
7. รายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.80	1.74	มาก
8. ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ	4.90	0.45	มากที่สุด
9. จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ	4.95	0.22	มากที่สุด
10. อำนวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ	4.80	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.30	0.96	มาก

จากตาราง 4.37 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60 - 4.95$) ยกเว้น เรื่องจัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง และรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 4.35$) เรื่องสั่งให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป และสั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15 - 3.25$)

ตอน 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้การทดสอบค่าที่
การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบผลต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ดังปรากฏในตาราง
4.38 – 4.66 ต่อไปนี้

ตาราง 4.38 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.73	0.52	4.30	0.70	3.50**
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.61	0.76	4.19	0.81	3.85**
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.70	0.54	4.15	0.83	3.94**
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.70	0.79	4.03	0.89	3.61**
5. ด้านการออกจากราชการ	4.38	0.99	4.08	0.86	1.75
รวมเฉลี่ย	4.58	0.72	4.15	0.82	3.33**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.38 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.39 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
ตำแหน่งต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา	4.77	0.43	4.23	0.65	5.02**
2. ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนของสถานศึกษา	4.81	0.40	4.33	0.68	4.41**
3. จัดทำแผนอัตรากำลังคนตรงกับสภาพความต้องการ ที่เป็นจริง	4.77	0.43	4.50	0.64	2.52*
4. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง	4.35	0.84	3.75	0.88	3.53**
5. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่	4.60	0.66	4.35	0.62	1.98*
6. นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู	4.75	0.52	4.35	0.71	3.31**
7. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.65	0.79	4.19	0.72	3.13**
8. กำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวทางปฏิบัติของบุคลากร อย่างชัดเจน	4.83	0.38	4.27	0.74	4.81**
9. ส่งเสริมให้ครูขอเลื่อนวิทยฐานะต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.87	0.35	4.58	0.61	2.99**
10. ประเมินการขอเลื่อนวิทยฐานะครูด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม	4.87	0.35	4.48	0.78	3.26**
รวมเฉลี่ย	4.73	0.52	4.30	0.70	3.50**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.39 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มี ตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลังคน ตรงกับสภาพความต้องการที่เป็นจริง และนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.40 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.56	1.02	4.27	0.77	1.63
2. บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่ สถานศึกษาต้องการ	4.12	1.08	3.81	1.07	1.46
3. รายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.69	0.85	4.52	0.58	1.21
4. จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.75	0.44	4.38	0.75	3.05**
5. จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์	4.83	0.38	4.33	0.71	4.49**
6. จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยในทุกรายวิชา อย่างเหมาะสม	4.71	0.54	3.94	0.85	5.52**
7. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาย้าย บุคลากร	4.56	0.83	4.08	0.86	2.97**

ตาราง 4.40 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส	4.62	0.91	4.19	0.82	2.49*
9. เสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	4.38	1.17	3.87	1.01	2.41*
10. แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร	4.87	0.40	4.50	0.70	3.27**
รวมเฉลี่ย	4.61	0.76	4.19	0.81	3.85**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.40 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากร
อย่างโปร่งใส และเสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่องสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์
วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ
และรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.41 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ที่มีตำแหน่งต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง	4.85	0.42	4.46	0.64	3.64**
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.62	0.69	4.19	0.79	2.90**
3. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียม กัน	4.71	0.54	4.04	0.91	4.61**
4. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	4.31	0.61	3.83	0.94	3.08**
5. ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากร ทุกคนรับทราบ	4.75	0.52	4.10	0.85	4.75**
6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างโปร่งใส	4.83	0.38	4.10	0.89	5.43**
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	4.69	0.54	4.19	0.89	3.47**
8. ชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ อย่างเปิดเผย	4.63	0.79	3.90	0.96	4.25**
9. เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มี คุณสมบัตินครบ	4.85	0.42	4.50	0.67	3.16**
10. กล่าวขอบคุณชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น อย่างต่อเนื่อง	4.73	0.45	4.23	0.76	4.10**
รวมเฉลี่ย	4.70	0.54	4.15	0.83	3.94**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.41 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวม และรายข้อทั้งหมด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.42 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร อย่างเคร่งครัด	4.87	0.35	4.40	0.60	4.80**
2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของ บุคลากรอย่างชัดเจน	4.79	0.41	4.35	0.59	4.43**
3. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่ บุคลากรเป็นประจำ	4.63	0.60	4.02	0.83	4.35**
4. สังเกตดูแลเอาใจใส่ ป้อนกัน ตรวจสอบมิให้ บุคลากรกระทำผิดวินัย	4.75	0.52	4.29	0.54	4.46**
5. มอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีเคย กระทำผิดทางวินัย	4.35	0.84	3.90	0.80	2.76**
6. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหา ว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย	4.48	1.02	3.79	1.21	3.16**
7. ดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำ ผิดวินัยอย่างเหมาะสม	4.42	1.07	3.77	1.08	3.10**
8. รายงานการดำเนินการทางวินัย ไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	4.52	1.06	3.92	1.12	2.80**

ตาราง 4.42 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัย มีสิทธิ์อุทธรณ์	4.58	1.00	3.92	1.06	3.23**
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัย มีสิทธิ์ร้องทุกข์	4.58	1.00	3.96	1.07	3.04**
รวมเฉลี่ย	4.70	0.79	4.03	0.89	3.61**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.42 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน
โดยรวมและรายข้อทั้งหมด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.43 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้า งานบุคคล		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. จัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออก จากราชการ	4.42	0.92	3.92	
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจาก ราชการได้	4.58	0.89	4.31	0.78	1.64
3. พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุ ราชการก่อนกำหนด	4.77	0.47	4.46	0.70	2.64**
4. พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกเพื่อดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง	4.40	1.02	4.04	1.01	1.84
5. สั่งให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ทั่วไป	3.83	1.42	3.54	1.08	1.17
6. สั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำ ความผิดวินัยร้ายแรง	3.77	1.46	3.40	1.13	1.43
7. รายงานการออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.13	1.40	4.00	1.12	0.54
8. ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของ ผู้เกษียณอายุราชการ	4.65	0.76	4.40	0.72	1.72
9. จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ ผู้เกษียณอายุราชการ	4.73	0.69	4.62	0.53	0.90
10. อำนวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์ภายหลัง การออกจากราชการ	4.54	0.83	4.13	0.77	2.58**
รวมเฉลี่ย	4.38	0.99	4.08	0.86	1.75

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.43 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน และรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เรื่องจัดอบรมทำความเข้าใจ
แนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ และพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณ
อายุราชการก่อนกำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.44 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	df	SS	MS	F
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	1.64
ภายในกลุ่ม	101	23.65	0.23	
รวม	103	24.42		
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.60	0.80	2.43
ภายในกลุ่ม	101	33.18	0.33	
รวม	103	34.78		
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.76	2.14
ภายในกลุ่ม	101	36.11	0.36	
รวม	103	37.64		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.71	1.55
ภายในกลุ่ม	101	46.44	0.46	
รวม	103	47.87		
5. ด้านการออกจากราชการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.86	1.84
ภายในกลุ่ม	101	47.06	0.47	
รวม	103	48.77		

จากตาราง 4.44 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.45 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	df	SS	MS	F
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง				
1. ประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจของ สถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.20	0.60	1.65
ภายในกลุ่ม	101	36.80	0.36	
รวม	103	38.00		
2. ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนของสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	1.73
ภายในกลุ่ม	101	36.29	0.40	
รวม	103	37.53		
3. จัดทำแผนอัตรากำลังคนตรงกับสภาพความต้องการที่เป็นจริง				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.75
ภายในกลุ่ม	101	31.65	0.31	
รวม	103	32.11		
4. คณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน อัตรากำลัง				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.57	0.69
ภายในกลุ่ม	101	83.61	0.83	
รวม	103	84.76		

ตาราง 4.45 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	df	SS	MS	F
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง				
5. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.03
ภายในกลุ่ม	101	43.88	0.43	
รวม	103	43.91		
6. นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	2.68
ภายในกลุ่ม	101	41.56	0.41	
รวม	103	43.76		
7. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.42	0.67
ภายในกลุ่ม	101	62.55	0.62	
รวม	103	63.38		
8. กำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวทางการปฏิบัติของบุคลากร อย่างชัดเจน				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.70	1.35	3.32*
ภายในกลุ่ม	101	41.06	0.41	
รวม	103	43.76		
9. ส่งเสริมให้ครูขอเลื่อนวิทยฐานะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.49	1.53
ภายในกลุ่ม	101	26.12	0.26	
รวม	103	26.91		
10. ประเมินการขอเลื่อนวิทยฐานะครูด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	1.66
ภายในกลุ่ม	101	39.58	0.39	
รวม	103	40.88		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.45 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เรื่องกำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.46 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เรื่องกำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.40	4.55	4.85
ขนาดเล็ก	4.40	-	0.15	0.45*
ขนาดกลาง	4.55		-	0.30
ขนาดใหญ่	4.85			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.46 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เรื่อง กำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.47 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	df	SS	MS	F
1. สรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	0.75
ภายในกลุ่ม	101	83.98	0.83	
รวม	103	85.22		
2. บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรง ตามสาขาวิชาที่ สถานศึกษาต้องการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	7.38	3.69	3.31*
ภายในกลุ่ม	101	112.47	1.11	
รวม	103	119.85		
3. รายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.28
ภายในกลุ่ม	101	54.53	0.54	
รวม	103	54.84		
4. จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.01	0.28
ภายในกลุ่ม	101	39.50	0.39	
รวม	103	41.53		

ตาราง 4.47 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	df	SS	MS	F
5. จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ประสพการณ์				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.78	1.89	5.36**
ภายในกลุ่ม	101	35.61	0.35	
รวม	103	39.39		
6. จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยในทุกรายวิชา อย่างเหมาะสม				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.30	2.15	3.47*
ภายในกลุ่ม	101	62.58	0.62	
รวม	103	66.88		
7. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาย้าย บุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.65	2.32	3.18*
ภายในกลุ่ม	101	73.88	0.73	
รวม	103	78.53		
8. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.88	0.94	1.20
ภายในกลุ่ม	101	79.16	0.78	
รวม	103	81.04		
9. เสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.11
ภายในกลุ่ม	101	129.10	1.28	
รวม	103	129.38		

ตาราง 4.47 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	df	SS	MS	F
10. แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการแทนในตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.15	1.58	4.77**
ภายในกลุ่ม	101	33.38	0.33	
รวม	103	36.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.47 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน และรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน 5 ข้อ คือ เรื่องจัดบุคลากร
เข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการ
ในตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องบรรจุ
แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมง
สอนเฉลี่ยในทุกรายวิชาอย่างเหมาะสม และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณา
ย้ายบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ
เซฟเฟ่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.49 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน
ที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.38	4.61	4.90
ขนาดเล็ก	4.38	-	0.23	0.52**
ขนาดกลาง	4.61		-	0.29
ขนาดใหญ่	4.90			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.49 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้
ความสามารถ ประสบการณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจาก
บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.50 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมง
สอนเฉลี่ยในทุกรายวิชาอย่างเหมาะสม ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.10	4.39	4.65
ขนาดเล็ก	4.10	-	0.29	0.55*
ขนาดกลาง	4.39		-	0.26
ขนาดใหญ่	4.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.50 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ย
ในทุกรายวิชาอย่างเหมาะสม ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจาก
บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.51 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง คณะกรรมการสถานศึกษาฯ
มีส่วนร่วมในการพิจารณาย้ายบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	ขนาด	ขนาด	ขนาด	
	กลาง	เล็ก	ใหญ่	
	\bar{X}	4.20	4.22	4.75
ขนาดกลาง	4.20	-	0.02	0.55*
ขนาดเล็ก	4.22	-	-	0.53*
ขนาดใหญ่	4.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.51 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง คณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วม
ในการพิจารณาย้ายบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก
แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.52 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน
 ผู้รักษาการในตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร ตามความคิดเห็นของบุคลากร
 ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน		ขนาด กลาง	ขนาด เล็ก	ขนาด ใหญ่
	\bar{X}	4.50	4.70	5.00
ขนาดกลาง	4.50	-	0.20	0.50**
ขนาดเล็ก	4.70		-	0.30
ขนาดใหญ่	5.00			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.52 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ผู้รักษาการ
 ในตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่าง
 จากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.53 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	df	SS	MS	F
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ				
1. ปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	3.51*
ภายในกลุ่ม	101	31.36	0.31	
รวม	103	33.54		
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.46	0.77
ภายในกลุ่ม	101	60.13	0.60	
รวม	103	61.04		
3. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.89	2.44	3.89*
ภายในกลุ่ม	101	63.49	0.63	
รวม	103	68.38		
4. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.21	3.10	4.87**
ภายในกลุ่ม	101	64.32	0.64	
รวม	103	70.53		
5. ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนรับทราบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.42	0.69
ภายในกลุ่ม	101	60.55	0.60	
รวม	103	61.38		

ตาราง 4.53 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	df	SS	MS	F
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ				
6. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.62	1.81	3.14*
ภายในกลุ่ม	101	58.23	0.58	
รวม	103	61.85		
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.52	1.26	2.15
ภายในกลุ่ม	101	59.13	0.59	
รวม	103	61.65		
8. ชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเปิดเผย				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	0.54
ภายในกลุ่ม	101	91.48	0.91	
รวม	103	92.46		
9. เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	1.92
ภายในกลุ่ม	101	33.61	0.33	
รวม	103	34.89		
10. กล่าวขอบคุณชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.01	1.01	2.31
ภายในกลุ่ม	101	43.95	0.44	
รวม	103	45.96		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.53 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน คือ เรื่อง จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่อง ประมุขที่เข้มแข็งแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.54 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง ประมุขที่เข้มแข็งแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	ขนาด			
	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
ขนาดเล็ก	4.58	-	0.01	0.37*
ขนาดกลาง	4.59		-	0.36*
ขนาดใหญ่	4.95			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.54 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง ประมุขที่เข้มแข็งแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.55 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง สนับสนุน
งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.15	4.41	4.75
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.26	0.60*
ขนาดกลาง	4.41			0.34
ขนาดใหญ่	4.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.55 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง สนับสนุนงบประมาณ
ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก
แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.56 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง จัดหา
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ตามความคิดเห็นของ
บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.78	4.18	4.40
ขนาดเล็ก	3.78	-	0.40	0.62**
ขนาดกลาง	4.18			0.22
ขนาดใหญ่	4.40			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.56 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน
ขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.57 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ตามความคิดเห็น
ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
	\bar{X}	4.25	4.52	4.75
ขนาดเล็ก	4.25	-	0.27	0.50*
ขนาดกลาง	4.52		-	0.25
ขนาดใหญ่	4.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.57 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน
ขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.58 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาด
ต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	df	SS	MS	F
1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่าง เคร่งครัด				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.414
ภายในกลุ่ม	101	29.87	0.30	
รวม	103	30.12		
2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากร อย่างชัดเจน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.07
ภายในกลุ่ม	101	31.48	0.31	
รวม	103	31.53		
3. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากร เป็นประจำ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.42	0.68
ภายในกลุ่ม	101	62.05	0.61	
รวม	103	62.88		
4. สังเกต ดูแล เอาใจใส่ ป้อนกัน ตรวจสอบมิให้ บุคลากรกระทำผิดวินัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.31	0.09
ภายในกลุ่ม	101	33.90	0.34	
รวม	103	33.96		

ตาราง 4.58 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	df	SS	MS	F
5. มอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีคุณ กระทำผิดทางวินัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	0.46
ภายในกลุ่ม	101	72.72	0.72	
รวม	103	73.38		
6. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่า บุคลากรกระทำผิดวินัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	10.39	5.20	4.05*
ภายในกลุ่ม	101	129.73	1.28	
รวม	103	140.12		
7. ดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.81	2.41	1.96
ภายในกลุ่ม	101	124.23	1.23	
รวม	103	129.04		
8. รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	9.63	4.82	4.05*
ภายในกลุ่ม	101	120.28	1.19	
รวม	103	129.91		

ตาราง 4.58 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	df	SS	MS	F
9. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิดทางวินัยมีสิทธิ์ อุทธรณ์				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.87	3.44	3.08*
ภายในกลุ่ม	101	112.63	1.11	
รวม	103	119.50		
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิดทางวินัยมีสิทธิ์ ร้องทุกข์				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.94	2.97	2.66
ภายในกลุ่ม	101	112.52	1.11	
รวม	103	118.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.58 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน 3 ข้อ คือ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัย ไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์อุทธรณ์
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ดังตาราง
ต่อไปนี้

ตาราง 4.59 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมี
การกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	ใหญ่	กลาง
		3.83	3.95	4.50
ขนาดเล็ก	3.83	-	0.12	0.67*
ขนาดใหญ่	3.95		-	0.55
ขนาดกลาง	4.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.59 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหา
ว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจาก
บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.60 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรื่อง รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาด
ต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	ใหญ่	กลาง
		3.85	4.30	4.52
ขนาดเล็ก	3.85	-	0.45	0.67*
ขนาดใหญ่	4.30		-	0.22
ขนาดกลาง	4.52			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.60 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรื่อง รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.61 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	ใหญ่	กลาง
		3.95	4.25	4.52
ขนาดเล็ก	3.95	-	0.30	0.57*
ขนาดใหญ่	4.25		-	0.27
ขนาดกลาง	4.52			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.61 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.62 เปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ	df	SS	MS	F
1. จัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.09	1.04	1.41
ภายในกลุ่ม	101	74.80	0.74	
รวม	103	76.89		
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นร่วมประสงฆ์ขอลาออกจากราชการได้				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.90	0.95	1.34
ภายในกลุ่ม	101	71.75	0.71	
รวม	103	73.65		
3. พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.71	1.85	5.37**
ภายในกลุ่ม	101	34.91	0.35	
รวม	103	38.62		
4. พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	0.61	0.58
ภายในกลุ่ม	101	106.69	1.06	
รวม	103	107.91		
5. สั่งให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.03	4.01	2.59
ภายในกลุ่ม	101	156.50	1.55	
รวม	103	164.53		

ตาราง 4.62 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ	df	SS	MS	F
6. สั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง				
ระหว่างกลุ่ม	2	9.13	4.57	2.74
ภายในกลุ่ม	101	168.09	1.66	
รวม	103	177.22		
7. รายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.01	2.50	1.59
ภายในกลุ่ม	101	159.52	1.58	
รวม	103	164.53		
8. ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.92	2.46	4.69*
ภายในกลุ่ม	101	52.99	0.52	
รวม	103	57.91		
9. จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.41	1.21	3.34*
ภายในกลุ่ม	101	36.47	0.36	
รวม	103	38.88		
10. ย้านวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังออกจากราชการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.76	2.88	4.58*
ภายในกลุ่ม	101	63.46	0.63	
รวม	103	69.22		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.62 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน 4 ข้อ คือ เรื่องพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรม แสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ และอำนวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.63 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.43	4.64	4.95
ขนาดเล็ก	4.43	-	0.21	0.52**
ขนาดกลาง	4.64		-	0.31
ขนาดใหญ่	4.95			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.63 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.64 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติ
ราชการของผู้เกษียณอายุราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.30	4.57	4.90
ขนาดเล็ก	4.30	-	0.27	0.60*
ขนาดกลาง	4.57		-	0.33
ขนาดใหญ่	4.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.64 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของ
ผู้เกษียณอายุราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากร
ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.65 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิต
สร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.53	4.68	4.95
ขนาดเล็ก	4.53	-	0.15	0.42*
ขนาดกลาง	4.68		-	0.27
ขนาดใหญ่	4.95			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.65 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจ
แก่ผู้เกษียณอายุราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากบุคลากร
ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.66 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง อำนวนความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์
ภายหลังการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาด
ต่างกัน

ขนาดโรงเรียน	ขนาด	ขนาด	ขนาด	
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
	\bar{X}	4.15	4.30	4.80
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.15	0.65*
ขนาดกลาง	4.30	-	-	0.50*
ขนาดใหญ่	4.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.66 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ เรื่อง อำนวนความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์ภายหลัง
การออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่าง
จากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอน 4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร

เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ความถี่และร้อยละ ดังตาราง 4.67 – 4.68 ต่อไปนี้

ตาราง 4.67 ปัญหาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากร

ปัญหาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	21	29.58
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากร	18	25.35
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการ	12	16.90
4. รับย้ายครูมาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ	8	11.27
6. สถานศึกษาถูกตัดตำแหน่งเมื่อมีข้าราชการครูย้ายออก	5	7.04
7. สถานศึกษาคำเนินการสรรหาข้าราชการครูเองไม่ได้	4	5.63
8. ครูขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนด	3	4.23
รวมเฉลี่ย	71	100.00

จากตาราง 4.67 บุคลากรมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ที่สำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการ รับย้ายครูมาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ สถานศึกษาถูกตัดตำแหน่งเมื่อมีข้าราชการครูย้ายออก สถานศึกษาคำเนินการสรรหาข้าราชการครูเองไม่ได้ และครูขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนด

ตาราง 4.68 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของบุคลากร

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ	20	28.57
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	17	24.29
3. ควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง	15	21.43
4. ควรจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา	9	12.86
5. ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนอัตรากำลังร่วมกับสถานศึกษา	5	7.14
6. ควรมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติผู้มีคุณประโยชน์ทางวินัยทุกภาคเรียน	4	5.71
รวมเฉลี่ย	70	100.00

จากตาราง 4.68 บุคลากรมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ที่สำคัญ คือ ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง ควรจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนอัตรากำลังร่วมกับสถานศึกษา และควรมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติผู้มีคุณประโยชน์ทางวินัยทุกภาคเรียน