บทที่ 4

ผลของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน และขนาดโรงเรียน

ดังมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารโรงเรียน	137	31.60
ครูผู้สอน	297	68.40
รวม	434	100.00
ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด		
ขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน)	165	38.00
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)	198	45.60
ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 300 คน)	71	16.40
รวม	434	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และครูผู้สอน จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน) จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.02	.60	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.66	.84	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.07	.64	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.98	.80	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.66	1.19	มาก
รวม	3.88	.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .64) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .60) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .80) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = .84) และด้านการออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 1.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามรายข้อ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารได้จัดตั้งคณะกรรมการในการทำหน้าที่วางแผนงานด้านบุคคลเพื่อให้บุคคลได้มีส่วนร่วม	4.00	.86	มาก
2. ผู้บริหารได้มีการวางแผนกำลังคนในอัตราของสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.01	.80	มาก
3. กำหนดวางแผนบุคคลของสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม	4.01	.78	มาก
4. ผู้บริหารได้มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งงานในสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน	3.98	.74	มาก
5. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานในอาชีพครู	4.16	.70	มาก
6. สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับอัตรากำลังในปัจจุบันอย่างเป็นระบบสะดวกในการใช้งาน	3.92	.74	มาก
7. ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล	4.14	.72	มาก
8. ผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนบุคคลของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	3.92	.83	มาก
รวม	4.02	.60	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานในอาชีพครู ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .70) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .72) มีการกำหนดวางแผนบุคคลของสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .78) ผู้บริหารได้มีการวางแผนกำลังคนในอัตราของสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .80) ผู้บริหารได้จัดตั้งคณะกรรมการในการทำหน้าที่วางแผนงานด้านบุคคลเพื่อให้บุคคลได้มีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = .86) ผู้บริหารได้มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งงานในสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .74) สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับอัตรากำลังในปัจจุบันอย่างเป็นระบบสะดวกในการใช้งาน ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .74) และผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนบุคคลของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามรายข้อ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง	3.75	.89	มาก
2. สถานศึกษามีโอกาสสรรหาบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแผนกำลังคนที่วางไว้	3.65	1.00	มาก
3. ผู้บริหารได้มีการสรรหาบุคคลจากหลายแหล่งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิผลเข้ามาปฏิบัติงาน	3.67	1.00	มาก
4. บุคคลของสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบนโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	3.76	.99	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5. การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลได้มีการเสนอข้อมูลบุคคลไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	3.71	.93	มาก
6. ทางสถานศึกษาได้มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง	3.42	1.24	ปานกลาง
7. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บริหารได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนด เพื่อให้การจ้างลูกจ้างมีความโปร่งใส	3.67	1.23	มาก
8. ผู้บริหารได้พิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคคลจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ตรงกับงาน	3.66	1.19	มาก
รวม	3.66	.84	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = .84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคคลของสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบนโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = .99) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = .89) การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลได้มีการเสนอข้อมูลบุคคลไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = .93) ผู้บริหารได้มีการสรรหาบุคคลจากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิผลเข้ามาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 1.00) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บริหารได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนด เพื่อให้การจ้างลูกจ้างมีความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 1.23) ผู้บริหาร ได้พิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคคลจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ตรงกับงาน ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 1.19) และสถานศึกษามีโอกาสสรรหาบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแผนกำลังคนที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคคล ตามรายข้อ

ด้านการพัฒนาบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคคล	4.01	.93	มาก
2. การจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษา พิจารณาจากความจำเป็นตามความเหมาะสมของสถานศึกษาเท่านั้น	3.95	.80	มาก
3. การจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาโดยการพิจารณาให้มีสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.03	.70	มาก
4. ผู้บริหารมีการจัดส่งบุคคลของสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.18	.77	มาก
5. ผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานด้านกำลังคนและงบประมาณที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาของสถานศึกษา	4.12	.74	มาก
6. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคคลของสถานศึกษาตามขั้นตอนยุติธรรม	4.14	.89	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ	4.15	.72	มาก
8. ผู้บริหารมีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผน / โครงการเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการสอนของครู	4.00	.91	มาก
รวม	4.01	.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดส่งบุคคลของสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .77) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = .72) ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคคลของสถานศึกษาตามขั้นตอนยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .89) ผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานด้านกำลังคนและงบประมาณที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = .74) การจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษา โดยการพิจารณาให้มีสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = .70) ผู้บริหารมีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผน / โครงการเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการสอนของครู ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = .91) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .80) และการจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษา พิจารณาจากความจำเป็นตามความเหมาะสมของสถานศึกษาเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามรายข้อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนตามระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคคลของสถานศึกษา	4.15	.82	มาก
2. ผู้บริหารมีการจูงใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลของสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.06	.89	มาก
3. ผู้บริหารมีการติดตาม ดูแล ความประพฤติของบุคคล ให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างใกล้ชิด	4.06	.89	มาก
4. ผู้บริหารมีการตักเตือนบุคคลที่กระทำผิดวินัยในเบื้องต้นให้มีการปรับปรุง แก้ไข	4.07	.89	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5. สถานศึกษาได้มีการจัดตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนบุคคลของสถานศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างถูกต้อง	3.62	1.18	มาก
6. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ เช่น ให้รางวัลกับบุคคลที่ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ	3.90	1.01	มาก
เฉลี่ยรวม	3.98	.80	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนตามระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคคลของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = .82) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการตักเตือนบุคคล ที่กระทำผิดวินัยในเบื้องต้นให้มีการปรับปรุง แก้ไข ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .89) ผู้บริหารมีการจูงใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลของสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .89) ผู้บริหารมีการติดตาม ดูแลความประพฤติของบุคคลให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างใกล้ชิด ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .89) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ เช่น ให้รางวัลกับบุคคลที่ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 1.01) และสถานศึกษาได้มีการจัดตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนบุคคลของสถานศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 1.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ ตามรายข้อ

ด้านการออกจากราชการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างละเอียดถี่ถ้วน	3.81	1.21	มาก
2. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด ๆ ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส	3.74	1.24	มาก
3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและดำเนินการพิจารณาให้บุคคลที่กระทำผิดวินัยออกจากราชการตามระเบียบที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดขึ้น	3.60	1.30	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงาน การพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาลาออกหรือให้ออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.50	1.31	มาก
เฉลี่ยรวม	3.66	1.19	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 1.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างละเอียดถี่ถ้วน ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 1.21) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใดๆ ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. =1.24) ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและดำเนินการพิจารณาให้บุคคลที่กระทำผิดวินัยออกจากราชการตามระเบียบที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 1.30) และสถานศึกษามีการจัดทำรายงาน การพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาลาออกหรือให้ออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 1.31) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.26	.57	3.91	.58	5.85	.00*
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.05	.87	3.48	.76	6.89	.00*
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.39	.53	3.92	.63	7.40	.00*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.37	.63	3.80	.80	7.31	.00*
5. ด้านการออกจากราชการ	3.94	1.32	3.54	1.10	3.27	.00*
รวม	4.20	.66	3.73	.63	7.10	.00*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กล่าวคือ ครูผู้สอนมีความเห็นว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบโดยใช้ t-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสูงกว่าครูผู้สอน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.15	.54	3.92	.63	4.00	.56
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.83	.83	3.52	.86	3.65	.72
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.23	.55	3.96	.68	3.99	.67
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.17	.66	3.81	.91	4.00	.64
5. ด้านการออกจากราชการ	4.00	1.06	3.38	1.31	3.67	.89
รวม	4.07	.61	3.72	.72	3.86	.56

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทั้งของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยกเว้นด้านการออกจากราชการซึ่งโรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก)

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	4.801	2	2.400	6.924	.00*
	ภายในกลุ่ม	149.405	431	.347		
	รวม	154.205	433			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	8.357	2	4.179	6.072	.00*
	ภายในกลุ่ม	296.589	431	.688		
	รวม	304.946	433			
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.827	2	3.413	8.588	.00*
	ภายในกลุ่ม	171.302	431	.397		
	รวม	178.129	433			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	11.879	2	5.940	9.748	.00*
	ภายในกลุ่ม	262.627	431	.609		
	รวม	274.507	433			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	33.840	2	16.920	12.586	.00*
	ภายในกลุ่ม	579.401	431	1.344		
	รวม	613.240	433			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	11.373	2	5.687	13.207	.00*
	ภายในกลุ่ม	185.577	431	.431		
	รวม	196.951	433			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(F = 13.207, Sig. = .00) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ขนาดเล็ก	-	.00*	.21
	ขนาดกลาง	-	-	.59
	ขนาดใหญ่	-	-	-
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ขนาดเล็ก	-	.00*	.34
	ขนาดกลาง	-	-	.52
	ขนาดใหญ่	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	ขนาดเล็ก	-	.00*	.03*
	ขนาดกลาง	-	-	.03*
	ขนาดใหญ่	-	-	-
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ขนาดเล็ก	-	.00*	.29
	ขนาดกลาง	-	-	.22
	ขนาดใหญ่	-	-	-
5. ด้านการออกจากราชการ	ขนาดเล็ก	-	.00*	.14
	ขนาดกลาง	-	-	.20
	ขนาดใหญ่	-	-	-
รวมทั้งหมด	ขนาดเล็ก	-	.00*	.08
	ขนาดกลาง	-	-	.28
	ขนาดใหญ่	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาความแตกต่างตามรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการออกจากราชการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05